



Regolamento per l'invio di segnalazioni “whistleblowing” ex D.lgs. n. 24/2023

Sommario

PREMESSA

1. LE PRINCIPALI DEFINIZIONI
2. I LEGITTIMATI ALLA SEGNALAZIONE
3. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
 - 3.1. LE CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE
4. QUANDO E' POSSIBILE SEGNALARE
5. IL SÈGUITO ED IL RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE
6. I TERMINI DI CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE
7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO EQUIPARATI
8. IL SISTEMA SANZIONATORIO

PREMESSA

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, ha recepito la Direttiva Europea n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità, per quanto qui rileva, dell'ente privato.

Per effetto delle norme ivi contenute si abroga ogni altra disposizione che, in passato, si era occupata di assicurare una qualche tutela a chi si fosse fatto promotore di segnalazioni. Il riferimento va agli artt. 54 *bis* D.lgs. n. 165/2001; 6, commi 2 *ter* e 2 *quater*, D.lgs. n. 231/2001 e 3 D.lgs. n. 179/2017; il quadro regolatorio attuale è completato con le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023 e con la “Guida operativa per gli enti privati” dell'ottobre 2023, redatta da Confindustria.

Si tratta di una disciplina finalizzata ad assicurare che ciascuno dei soggetti coinvolti nel contesto lavorativo sia libero di manifestare il proprio pensiero, nel senso di porsi quale veicolo informativo strumentale all'emersione di condotte pregiudizievoli poste in essere in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo, offrendo il proprio contributo alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno delle persone giuridiche.

E, affinché tutto questo sia possibile, si intende dare protezione non soltanto a chi proceda alla segnalazione ma anche a soggetti a questo in qualche modo collegati, imponendo, da un lato, un **obbligo di riservatezza** dell'identità del segnalante nonché di tutte le persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, in conformità alle disposizioni di legge applicabili in materia di



protezione dei dati personali; e garantendoli, dall'altro, da **azioni ritorsive**, attraverso la previsione espressa, all'art. 17 D.lgs. n. 24/2023, di un apposito divieto.

Il presente Regolamento ha ad oggetto le modalità di inserimento di una segnalazione interna mediante il ricorso al canale di segnalazione prescelto dall'ente e gestito dal **Comitato** all'uopo appositamente nominato, come da **Regolamento ad hoc**, al quale si rinvia.

I principi e le disposizioni di cui al presente Regolamento non pregiudicano né limitano il diritto del lavoratore di adire le Autorità giudiziarie competenti, non essendo la segnalazione *whistleblowing* qualificabile alla stregua di un **obbligo preventivo** a cui assolvere prima di rivolgersi direttamente agli organi istituzionali

1. LE PRINCIPALI DEFINIZIONI

Di seguito alcune delle principali definizioni contenute all'art. 2 D.lgs. n. 24/2023 a cui, per completezza, si fa rinvio:

- «Decreto *Whistleblowing* (D.lgs. n. 24/20023)»: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 2023, recante “Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- «Decreto 231/01»: Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- «Segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «Violazioni»: comportamenti attivi od omissivi che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato;
- «Informazione sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere state commesse all'interno della struttura organizzativa dell'ente nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare dette violazioni;
- «Persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni che si assume si siano verificate nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «Soggetti coinvolti nella segnalazione»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata nella violazione oggetto di segnalazione;
- «Facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere coperta da riservatezza;
- «Contesto lavorativo»: le attività lavorative, in corso di svolgimento o anche già esauritesi, attraverso le quali, indipendentemente dalla loro natura, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe essere soggetto al rischio di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
- «Sèguito»: azione intrapresa dal gestore delle segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate (attività istruttoria);



- «Riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al sèguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Altre definizioni:

- «Gestori del canale»: personale addetto, specificamente formato ed autorizzato alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni. Per la Società è il **Comitato per le segnalazioni *whistleblowing***

2. I LEGITTIMATI ALLA SEGNALAZIONE

L'art. 3, comma 3, lett. c), d), e), f), g), h) legittima espressamente all'invio di una segnalazione in **ambito privato** i seguenti soggetti:

- Lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n. 81/2015 o dall'art. 54 *bis* D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2017;
- Lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. n. 81/2017;
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 D.lgs. n. 81/2015;
- Libero professionisti, consulenti e fornitori;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti;
- Legali rappresentanti;
- Amministratori/direttori;
- Membri del collegio sindacale;
- Membri dell'OdV;
- Chi esercita, anche in via di mero fatto, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- I richiedenti impiego, che abbiano svolto un colloquio;

3. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare violazioni commesse o non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritenga che, sulla base di elementi concreti, potrebbero realizzarsi.

Possono essere, altresì, oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad **occultare** le violazioni.

In particolare, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023¹, rientrano nell'oggetto della segnalazione, quanto al settore privato:

¹ Si rimanda, in proposito, anche a quanto stabilito dall'Allegato al D.lgs n. 24/2023.



1. i reati presupposto ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o, comunque, le violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati dalla Società;
2. le condotte poste in essere in violazione del Codice Etico adottato dalla Società;
3. gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. n. 24/2023 (appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, ecc.);
4. gli atti od omissioni costituenti frode (o altra attività illegale) che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
5. gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea (es: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, ecc.);
6. gli atti o comportamenti che, comunque, vanificano l'oggetto o la finalità degli atti dell'Unione europea nei settori di cui sopra.

La persona segnalante deve essere venuta a conoscenza di tali informazioni in un contesto lavorativo, con ciò intendendosi una relazione qualificata tra la persona segnalante e il soggetto nel quale il primo opera, riguardante attività lavorative o professionali, che si snodino nel lasso temporale indicato *infra, sub § 4*.

Non possono essere oggetto di segnalazione contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** della persona segnalante, che attengono ai propri rapporti di lavoro con colleghi o con le figure ad essi gerarchicamente sovraordinate o in materia di **sicurezza e difesa nazionale**.

3.1. LE CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

È indispensabile che la segnalazione sia il più circostanziata possibile, in modo da consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. Debbono risultare chiare:

- la descrizione del fatto, con l'indicazione delle le circostanze di tempo e di luogo in cui si sarebbe verificato;
- le generalità o altre indicazioni che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire il fatto segnalato;
- le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- altri soggetti potenzialmente a conoscenza di esso.
- eventuali documenti che possano fornire alla segnalazione un supporto di fondatezza.

Se si tratta di **segnalazione anonima**, richiamata dall'art. 16, comma 4, D.lgs. n. 24/2023, ovvero di una segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante, essa viene equiparata alla segnalazione ordinaria ove **adeguatamente circostanziata** e supportata da **idonea documentazione**, e, pertanto, trattata in conformità a quanto previsto nel presente Regolamento. Il canale di segnalazione interno (su cui v. **Regolamento del canale**) attivato dalla Società garantisce pienamente l'anonimato della persona segnalante che voglia avvalersene e, nel caso in cui questi si lasci successivamente identificare comunicando di aver subito ritorsioni, egli potrà beneficiare della tutela assicurata ai segnalanti "geneticamente" non anonimi.

4. QUANDO E' POSSIBILE SEGNALARE

La segnalazione può essere effettuata:



- quando il rapporto lavorativo è in corso;
- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni di cui al § 3 sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto lavorativo, se le informazioni sulle violazioni di cui al § 3 sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- al di fuori del rapporto lavorativo in senso stretto, come evidente dal novero dei legittimati, nel quale vi si ricomprendono anche consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti di soggetti privati che assumano una forma societaria e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

5. IL SÈGUITO ED IL RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE

Il gestore del canale, dopo aver rilasciato al segnalante l'**avviso di ricevimento** della segnalazione entro **sette giorni** dalla presentazione della stessa, è tenuto ad un **esame preliminare**, che verte, anzitutto, sulla sua **procedibilità** ed **ammissibilità**. Mentre per **procedibilità** si intende la concorrenza dei **presupposti soggettivi** (ovvero la legittimazione del segnalante) ed **oggettivi** (ovvero la riconducibilità dell'oggetto della segnalazione all'ambito di applicazione della disciplina) richiesti dal Decreto legislativo, l'**ammissibilità** attiene alle **caratteristiche** della segnalazione, di talché può essere ritenuta inammissibile quella segnalazione priva dei dati essenziali o caratterizzata da elementi di fatto manifestamente infondati o, ancora, avente ad oggetto fatti dal contenuto talmente generico da non poter essere compreso o ricostruito dal gestore della segnalazione. Superato il duplice vaglio di procedibilità ed ammissibilità, quest'ultimo è tenuto a dare **sèguito** alla pratica, "istruendola", ovvero valutando la sussistenza del fatto o dei fatti oggetto della segnalazione attraverso lo svolgimento delle indagini necessarie a tale scopo. E, dunque, direttamente acquisendo gli elementi informativi dall'analisi della documentazione/informazioni ricevute ovvero mediante l'audizione di soggetti interni o esterni o anche avvalendosi dell'assistenza tecnica di professionisti o del personale di altre funzioni o direzioni aziendali, ai quali tutti dovranno estendersi gli obblighi di riservatezza sopra richiamati. Entro il termine di **tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla data di scadenza del termine di sette giorni per detto avviso, il gestore del canale è tenuto a fornire un **riscontro** al segnalante, comunicando:

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della **fondatezza** della segnalazione e la conseguente trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta sino a quel momento e/o quella che sarà svolta in futuro. E ciò in quanto il termine di tre mesi non può dirsi **perentorio** quanto all'ultimazione dell'accertamento, che potrebbe necessitare di un tempo più ampio, ma soltanto con riguardo alla comunicazione dell'avanzamento dell'istruttoria, che non sia ancora giunta ad una definizione.

6. I TERMINI DI CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della relativa procedura.

7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO EQUIPARATI

La tutela del segnalante si articola nella triplice forma:



- dell'obbligo di riservatezza della sua identità;
- del divieto di atti ritorsivi;
- della limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

a) Quanto all'obbligo di riservatezza, che grava sul **Comitato per le segnalazioni whistleblowing**, esso presenta un perimetro applicativo ampio, ricomprensivo di ogni elemento da cui sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del *whistleblower*. E, dunque, per un verso, attiene anche alla eventuale documentazione allegata e, per l'altro, si riferisce a qualsivoglia modalità di segnalazione per la quale il segnalante abbia optato, ivi compresa quella **orale**, che si realizzi, cioè, attraverso telefonate, messaggistica vocale e/o incontro diretto (su cui v. **Regolamento del canale**). Nel caso in cui il Comitato intenda attivare un procedimento disciplinare nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, la riservatezza dell'identità del segnalante va, comunque, assicurata nell'ipotesi in cui si pervenga all'elaborazione di una contestazione in sede disciplinare che non si fondi, in via esclusiva, sulla segnalazione ma che poggi su accertamenti **diversi** ed **ulteriori** rispetto a quest'ultima, sia pure da questa originati.

Vicversa, nel caso in cui la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa di colui al quale la contestazione sia rivolta o della persona comunque coinvolta dalla segnalazione, proprio in ragione del fatto che si tratta di un addebito che rinviene la sua fonte soltanto nella segnalazione, è necessario acquisire dal segnalante il **consenso** (espreso) alla rivelazione della propria identità, previa comunicazione scritta nella quale si illustrino le ragioni per cui non si possa procedere diversamente.

Qualora il segnalante non presti il consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare, con la conseguente archiviazione dello stesso.

Sul piano soggettivo la tutela della riservatezza si estende anche ai:

- **facilitatori**: ovvero a coloro che, come si evince dalla definizione sopra riportata, assistono il segnalante nel processo di segnalazione, fornendo a quest'ultimo una consulenza o un sostegno, anche in via riservata, a condizione che costoro operino nel medesimo contesto lavorativo;
- persone legate al segnalante da uno **stabile legame affettivo** (es. convivenza *more uxorio* ma anche rapporto affettivo stabile sia dal punto di vista della durata che del progetto di condivisione di vita) **o di parentela entro il quarto grado**;
- **colleghi di lavoro** del segnalante, che abbiano con questi un rapporto **abituale e corrente**, inteso non come rapporto sporadico, occasionale o episodico, ma attuale, protratto nel tempo, continuativo, tale da potersi genericamente qualificare come **amicale**;
- **enti di proprietà**, anche con la compartecipazione di terzi, del segnalante;
- **enti** presso i quali il segnalante lavora.

b) E' da considerarsi **ritorsiva** ogni azione od omissione, anche soltanto tentata o minacciata, che si verifichi nel contesto lavorativo e che si traduca in un **danno ingiusto** nei confronti dei soggetti tutelati (ovvero segnalante e persone a questo normativamente equiparate, come da elenco sopra riportato).

Destinataria delle comunicazioni sulle presunte ritorsioni subite dal segnalante è l'ANAC, alla quale è attribuito il compito di valutare:

- l'**ammissibilità** della comunicazione, ove si tratti di segnalazione effettuata seguendo la procedura descritta dal Decreto;
- la **fondatezza** della comunicazione, verificando, anzitutto, la **natura** dell'atto pregiudizievole, se rientrante o meno nella **tipologia** delle fattispecie ritorsive esemplificativamente indicate



all'art. 17, comma 4, D.lgs. n. 24/2023, a cui qui si fa espresso rinvio; nonché la sussistenza di un **nesso eziologico** tra la segnalazione effettuata e quello che si considera come un atto ritorsivo, che è, tuttavia, oggetto di una **presunzione relativa**, suscettibile di essere smentita dalla **prova contraria** adottata da chi quell'atto abbia posto in essere e con la quale questi sia in grado di dimostrare che si è trattato di condotta motivata da ragioni **inconferenti** rispetto alla segnalazione. Detta presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche dei soggetti a questo normativamente equiparati, ai quali si estendono, come detto, le stesse misure di protezione ma non anche detto regime probatorio "**agevolato**", gravando su costoro la prova dell'esistenza del nesso causale tra segnalazione e ritorsione.

Limiti alle misure di protezione, a cui si accompagna l'irrogazione di **sanzioni disciplinari**, si hanno nel caso in cui:

- il segnalante sia stato condannato, anche soltanto con sentenza di primo grado, per i reati di **diffamazione o calunnia**;
- sia stata accertata la sua responsabilità in sede civile per lo stesso titolo, per **dolo o colpa grave**.

Qualora la sentenza venga riformata nei gradi successivi o la colpa, in sede civile, risulti **lieve**, la tutela nei confronti del segnalante, anche se tardiva, dovrà essere riattivata e le eventuali sanzioni disciplinari già irrogate revocate.

c) Si prevede, infine, che il segnalante si **sottragga alla responsabilità** penale, civile o amministrativa, per i reati di cui agli artt. 326, 622, 623 c.p. o per fatti aventi rilievo in materia di diritto d'autore, di protezione dei dati personali o di (in)osservanza del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.), alla duplice condizione:

- che la segnalazione sia sorretta da fondati motivi che rendano verosimile la commissione della violazione e non sia animata da moventi scandalistici, di vendetta o si basi su mere illazioni o voci di corridoio;
- che la segnalazione sia effettuata nel rispetto della normativa di riferimento.

In ogni caso tale esenzione da responsabilità non opera per le condotte del segnalante **non collegate** alla segnalazione, per quelle **non strettamente necessarie** a rivelare la violazione e per quelle di acquisizione di informazioni o di accesso ai documenti di per sé **illecite** (es: accesso abusivo ad un sistema informatico).

8. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Sul versante sanzionatorio si prevede una sorta di **doppio binario**, che si articola nell'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC e di sanzioni disciplinari, la cui disciplina è adottata nel rispetto dei contratti collettivi e individuali, ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e, e 7, comma 4, lett. b, D.lgs. n. 231/2001.

Titolare del potere sanzionatorio è, in linea di principio, il Consiglio di amministrazione, fatti salvi i casi in cui il sanzionando sia un membro del Consiglio stesso, nel qual caso detta titolarità spetta all'Organismo di Vigilanza.

Le condotte sanzionabili, riferibili a soggetti diversi e ripartite a seconda dell'autore della violazione, sono le seguenti:

- a) a carico dell'**autore di atti ritorsivi** e di chiunque abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;



- b)** a carico del **gestore delle segnalazioni** o, comunque, di chi si sia reso responsabile della inosservanza dell'**obbligo di riservatezza** dell'identità del segnalante;
- c)** a carico del **gestore delle segnalazioni**, che non abbia svolto l'attività istruttoria funzionale alla verifica della fondatezza della segnalazione;
- d)** a carico del **Consiglio di amministrazione**, ove non siano state adottate le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o, se adottate, esse non risultino conformi alle statuizioni contenute nel Decreto;
- e)** a carico del **Consiglio di amministrazione**, ove non sia stato istituito il canale interno di segnalazione;
- f)** a carico del **segnalante**, qualora sia stata accertata la sua responsabilità penale, anche soltanto con sentenza di primo grado, per i delitti di diffamazione o di calunnia, o civile, per gli stessi fatti, nei casi di dolo o colpa grave.

In coerenza con il sistema disciplinare adottato all'interno del Modello organizzativo, tra le possibili sanzioni irrogabili (richiamo, ammonizione, sanzione pecuniaria, sospensione dal servizio o dalla retribuzione, revoca di una o più procure, revoca dall'incarico), trova applicazione, nell'ipotesi *sub*:

- a)** ove l'**autore dell'atto ritorsivo** sia il **segnalato**: la **sanzione pecuniaria**, per un importo compreso tra il **5%** ed il **15%** della retribuzione prevista nel contratto, se **dipendente o dirigente**, oltre alla **risoluzione del rapporto di lavoro** per giusta causa o per giustificato motivo nei casi **più gravi**; la **sanzione pecuniaria**, per un importo compreso tra il **10** ed il **50%** sul corrispettivo pattuito, se **collaboratore esterno**, oltre all'esclusione da future collaborazioni, nei casi **più gravi**;
- a1)** ove l'**autore dell'atto ritorsivo** sia **uno o più dei componenti del Consiglio di amministrazione**: la **sanzione pecuniaria**, per un importo compreso tra il **10%** ed il **30%** degli emolumenti annuali quali membri del Consiglio di amministrazione, oltre alla **revoca delle procure**, ove conferite;
- b) e c):** la **revoca dell'incarico**, con pagamento dell'indennità annuale pattuita soltanto nella quota parte relativa ai mesi in cui il mandato sia stato assolto correttamente;
- d) ed e):** la **sanzione pecuniaria**, per un importo compreso tra il **10%** ed il **30%** degli emolumenti annuali quali componenti del Consiglio di amministrazione, oltre alla **revoca delle procure**, ove conferite;
- f):** la **sanzione pecuniaria**, per un importo compreso tra il **5%** ed il **15%** della retribuzione prevista nel contratto, se **dipendente o dirigente**, oltre alla **risoluzione del rapporto di lavoro** per giusta causa o per giustificato motivo, nei casi **più gravi**; la **sanzione pecuniaria**, per un importo compreso tra il **10** ed il **50%** sul corrispettivo pattuito, se **collaboratore esterno**, oltre all'esclusione da future collaborazioni, nei casi **più gravi**.