PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI EX D. LGS 24/23

Sommario

Paragrafo	Pagina
Quadro delle revisioni	3
1. Definizioni	4
2. Finalità della procedura e quadro normativo	5
3. Portata applicativa	6
4. Principi di riferimento	7
5. Soggetti coinvolti	8
6. Oggetto della segnalazione	10
7. Canali di segnalazione	11
8. Segnalazione interna	12
9. Segnalazione esterna	16
10. Divulgazione pubblica	17
11. Sistema di escalation	18
12. Denuncia all'Autorità Giudiziaria	18
13. Tutela del segnalante	18
14. Tutela del segnalato	21
15. Tutela e misure a sostegno	21
16. Istruzioni operative della segnalazione	22

Approvato da Amministratore Unico il:	Determina n.
04/06/2026	DFG26 del 04/06/2026

Storico delle revisioni

Rev.	Data	Motivazione

1. Definizioni

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
Piattaforma: strumento informatico on line per la gestione delle segnalazioni.
Segnalazione (cd. Whistleblowing): qualsiasi comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, accertate o presunte, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità' della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5); b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato; irregolarità, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme secondo quanto stabilito nel d. lgs 24/23, Direttiva UE 2019/1937, d. lgs 231/01.
Segnalazione interna: segnalazione presentata tramite i canali interni.
Segnalazione esterna: segnalazione presentata tramite il canale esterno (ANAC)
Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.
Divulgazione pubblica: segnalazione tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque di diffusione.
Soggetto segnalante/whistleblower: la persona fisica che effettua la segnalazione delle violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
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 mantenuta riservata;
Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, 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;
Soggetti segnalati/coinvolti: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
Soggetti del settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;
Soggetti del settore privato: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico.

2. Finalità della procedura e quadro normativo

Il Whistleblowing è lo strumento attraverso il quale all'interno dell'azienda i soggetti che intendono segnalare un illecito possono comunicare all'Ente una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti allo stesso Ente. La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte della funzione preposta alla loro gestione.
Inoltre, la presente procedura è tesa a:

A. Garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
B. Tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
C. Assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

<u>Normativa di riferimento</u>

- Codice Civile
- Codice Penale
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";

- L. 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- L. n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 "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.
- ISO 37301: 2021 "Compliance Management Systems";
- ISO 37002: 2021 "Whistleblowing Management Systems";
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – LINEE GUIDA ANAC 2023.

Normativa Interna

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Documenti organizzativi (es. deleghe interne, procure, etc.) vigenti.

3. Portata applicativa

La procedura documenta, attua, mantiene e riesamina in modo continuo il sistema di gestione delle segnalazioni presente in azienda. In particolare, l'azienda, per mezzo dell'Organo Amministrativo, si preoccupa di:

- Attribuire le responsabilità e curare il controllo del processo;
- Adottare misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire il rispetto dei principi di riservatezza previsti dalla normativa;
- Verificare periodicamente la presente procedura in ottica di miglioramento continuo;
- Assicurare continuamente l'adeguamento alle prescrizioni normative vigenti.

Essa è stata esaminata dall'Organismo di Vigilanza ed approvata dall'Organo amministrativo. La procedura si applica a:

- Soci;
- CdA;
- Componenti del Collegio Sindacale/Sindaco unico;
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);

- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile per la stessa (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici);
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.
- ogni altro soggetto ricompreso all'interno dell'articolo 4 della Direttiva UE 2019/1937

4. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati:

- Conoscenza e consapevolezza: l'azienda assicura la conoscibilità delle procedure di segnalazioni adottate attraverso: a) pubblicità informativa presso una sezione dedicata presente sul proprio istituzionale; b) formazione ed informazione ai soggetti interni all'azienda ed ai consulenti che abitualmente frequentano i luoghi aziendali; c) cartellonistica posizionata all'interno della sede aziendale;

- Garanzia della riservatezza del segnalante e del segnalato: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante, che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali;

- Protezione della dignità: tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti;

- Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza

e diligenza nello svolgimento delle loro attività;

- tutela del segnalato - I soggetti segnalati sono tutelati per quanto attiene sia alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. Fino a prova contraria sono considerati presunti innocenti;

- tutela dell'integrità delle segnalazioni - Il Sistema di Segnalazione garantisce che nessuna segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

5. Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio.
- lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come architetti, geometri etc.
- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 n. 3 del c.p.c. ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per la Società organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta – ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- Tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- Persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, cioè i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società

Le tutele riconosciute a questi soggetti sono estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Tra tali soggetti vanno ricompresi:

- Il facilitatore: A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di

segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.

- Le persone del medesimo contesto lavorativo5 che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo6 o di parentela entro il quarto grado. L'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso.

- I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante. Diversamente da quanto visto sopra, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

Tuttavia, per rendere applicabili le tutele, a tale requisito deve accompagnarsi l'intrattenere un rapporto "abituale e corrente" con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.

- Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto8 lavorativo di tali soggetti. È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi nei confronti di uno di tali soggetti, all'inserimento in una black list o al boicottaggio.

<u>Soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche:</u>

- Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

6. Oggetto della segnalazione

Le materie oggetto di segnalazione di whistleblowing, facendo rifermento all'articolo 1 del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, sono di seguito indicate.

L'ambito oggettivo delle segnalazioni riguarda:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE. Nell'ambito delle violazioni in esame rientrano anche:
- i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, nonché del Codice Etico, delle policy e delle procedure adottate dalla società costituenti il sistema di controllo interno atto a mitigare la commissione di comportamenti, atti od omissioni potenzialmente idonee a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società.
- Violazioni della normativa europea; si tratta di:
- 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. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- Presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- Violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- Comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni;
- Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'Ente e che consistono in:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e

sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato. Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti. Inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.
Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia: le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Il decreto non pregiudica l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE. In particolare, restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su: informazioni classificate, segreto professionale forense, segreto professionale medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica e esercizio dei diritti dei lavoratori.

7. Canali di segnalazione

La legge prevede diversi canali di segnalazione:

1. interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
2. esterno (ANAC);
3. divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
4. denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

8. Segnalazione interna

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.
Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.
Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene la società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazioni anonime. Le segnalazioni anonime saranno prese in carico e gestite, solo qualora siano rappresentative di eventi di particolare gravità e/o adeguatamente circostanziate e qualora abbiano un contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili. Le segnalazioni anonime saranno trattate in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza.
In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.
L'ente che riceve la segnalazione è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.
Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

La società ha individuato quale **funzione esterna autorizzata** alla gestione **l'Avvocato Domenico Cesaro**, appartenente al libero foro, esperto in diritto penale di impresa e di Modelli di Organizzazione ex d. lgs 231/01.
Le segnalazioni pervenute all'azienda per il tramite di tale funzione dovranno comunque essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza nell'ambito del flusso informativo da e verso quest'ultimo, affinchè esso possa valutare profili di rilevanza ex D.lgs 231/01.
Laddove la segnalazione riguardi la commissione di reati previsti dal d. lgs 231/01 o le procedure

previste dal relativo Modello, essa sarà gestita congiuntamente all'Organismo di Vigilanza.

Il destinatario della segnalazione provvederà in autonomia all'esplicitazione di tutte le fasi connesse alla gestione delle segnalazioni interne pervenute.
Il soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 7, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- **Piattaforma on line**: canale di segnalazione interno, disponibile mediante collegamento sul sito istituzionale della Società. Il tool è disegnato in modo da guidare il segnalante nell'effettuazione della segnalazione, attraverso una serie di domande (si possono anche ottenere informazioni per valutare la formalizzazione della segnalazione). Il report così salvato raggiungerà la funzione autorizzata al ricevimento della segnalazione, che potrà procedere con l'iter di gestione della segnalazione.
  Il Portale consente di trasmettere, anche in maniera anonima, la segnalazione, previa presa visione dell'"Informativa *Privacy*", pubblicata sulla pagina dedicata al "*Whistleblowing*" presente sul sito internet.
- **E-mail**: il segnalante può scrivere all'indirizzo pec domenicocesaro@pec.it.
  Le e-mail verranno caricate sulla piattaforma per la gestione della segnalazione da parte della funzione autorizzata esclusivamente mediante il tool. Copia della pec sarà conservata dalla funzione almeno per un anno dopo la comunicazione di chiusura della segnalazione.
- **Segnalazione scritta** attraverso l'invio di una comunicazione mediante posta raccomandata A/R, indirizzata alla sede legale della società, con busta chiusa sulla quale sarà scritto "riservata personale per la funzione autorizzata alle segnalazioni";
- **di persona**: il segnalante può richiedere un incontro, anche al di fuori dell'azienda, con la funzione autorizzata, telefonicamente o con ogni altro mezzo idoneo. Ricevuta la richiesta, la funzione autorizzata fisserà un incontro con il soggetto segnalante entro un termine ragionevole, che si indica in 7 giorni lavorativi, dalla ricezione della richiesta. L'incontro sarà documentato tramite verbale accurato. Il segnalante dovrà apporre la propria sottoscrizione al verbale per ratifica del contenuto. Detto verbale verrà caricato in piattaforma per la gestione della segnalazione da parte della funzione autorizzata esclusivamente mediante il tool. Dopo il caricamento il verbale sarà conservato dalla funzione per un periodo non inferiore ad anni 5 dalla comunicazione di chiusura della segnalazione.

Qualora la segnalazione venga presentata ad un soggetto diverso dalla funzione autorizzata, il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione dovrà farla pervenire alla funzione autorizzata non oltre sette giorni dalla ricezione, dandone notizia al soggetto segnalante. Il soggetto che ha ricevuto la comunicazione dovrà garantire la riservatezza del soggetto segnalante in ossequio alla normativa.
Ricevuta la segnalazione, la funzione autorizzata provvede a:

- Rilasciare avviso di ricevimento della segnalazione al segnalante **entro sette (7) giorni dalla data di ricezione**
- Avviare interlocuzione con il soggetto segnalante
- Dare un corretto seguito alla segnalazione ricevuta
- Fornire un riscontro degli esiti della segnalazione **entro tre (3) mesi dalla data di ricezione.**

Il trattamento dei dati personali acquisiti durante l'espletamento dell'attività segue principi e metodi contenuti nel Regolamento UE 679/2016. Per la gestione delle segnalazioni, l'azienda provvederà ad individuare misure tecniche ed organizzative idonee a garantire la riservatezza dei dati, sulla base di apposite analisi del rischio e di impatto sulla protezione dei dati ai sensi del predetto Regolamento.
La funzione autorizzata, nell'espletamento delle sue attività, non potrà divulgare, le identità del segnalante nonché ogni altra informazione da cui si possa evincere, in via diretta o indiretta, la sua

identità. L'attività divulgativa potrà essere autorizzata dal segnalante solo previo consenso espresso rilasciato in fase di invio della segnalazione. Fatto salvo quanto sopra descritto, la funzione autorizzata, qualora debba procedere alla divulgazione dell'identità del segnalante in quanto indispensabile anche per fini di difesa della persona coinvolta, darà a quest'ultimo tempestiva comunicazione scritta delle ragioni sottese alla rilevazione dei dati riservati.
Le segnalazioni saranno conservate per il tempo necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre **cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale** della procedura di segnalazione.

Comunicazione al soggetto segnalato

Nel caso in cui la violazione denunciata sia sostanziale e compiuta in buona fede, il soggetto segnalato dovrà essere informato dei suoi diritti. Il periodo per informare il soggetto segnalato non dovrebbe superare il periodo dell'indagine.

La notifica al soggetto segnalato sarà inviata tramite posta elettronica (se posseduta) o tramite posta ordinaria.

La notifica al soggetto segnalato può essere ritardata fintanto che sussiste il rischio oggettivo che possa compromettere la capacità di indagare efficacemente sulla questione o di raccogliere le prove necessarie.

La funzione autorizzata informerà il soggetto segnalato non appena possibile con i seguenti dettagli:

- la questione segnalata dal whistleblower, senza divulgare l'identità del segnalante;
- una spiegazione del processo come definito da questo Regolamento;
- i diritti dell'interessato di seguito descritti.

I diritti dell'interessato devono essere tutelati per evitare danni alla reputazione o altre conseguenze negative. L'interessato ha diritto:

- a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale;
- alla presunzione di innocenza e ai diritti della difesa;
- ad essere ascoltato durante il processo di indagine e come tale ha diritto di correggere informazioni oggettivamente errate;
- ad accedere al proprio fascicolo, a condizione che l'identità della persona segnalante rimanga riservata;
- a sapere chi è a conoscenza del problema e di quali informazioni dispone;
- ad avere la propria identità protetta per tutto il tempo in cui l'indagine è in corso.

Questi diritti devono essere pienamente rispettati in ogni fase del processo successivo alla segnalazione iniziale di una potenziale violazione.

Istruttoria

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di: - procedere ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate; - ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili; - fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati. Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni

aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime. La Funzione, nel corso degli approfondimenti, può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione. La Funzione cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, previa autorizzazione dell'Organo Dirigente e se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni pagati dalla Società. Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate; vi) acquisizione di documenti.
Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, la funzione interessata a ricevere e gestire le segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Le indagini sono completate il più rapidamente possibile senza comprometterne l'accuratezza, la qualità e la profondità.
Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione il Responsabile può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato. Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti infondata, il Responsabile ne dispone l'archiviazione in forma scritta. Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti totalmente o parzialmente fondata, il Responsabile, considerata la natura e la gravità della violazione e dai profili di illiceità riscontrati, provvederà a:
- Convocare i dipendenti oggetto di segnalazione per svolgere le opportune indagini/colloqui;
- Comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente/Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- Informare il Direttore Generale e l'Organo Amministrativo del contenuto della segnalazione per l'adozione di eventuali provvedimenti in merito (salvo nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse);
- Comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti eventualmente interessati o coinvolti, affinché adottino o pongano in essere tutti gli ulteriori rimedi ed azioni eventualmente necessari a tutela della Società.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello organizzativo, il Responsabile informa l'Organismo di Vigilanza per la gestione congiunta.

La persona segnalante sarà informata dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Tuttavia, qualora non sia stato inviato tempestivamente al segnalante l'avviso di ricevimento, il ritardo è motivato dalla funzione autorizzata alla gestione; il segnalante deve ricevere il riscontro al più tardi entro tre mesi dalla data di scadenza del periodo di sette giorni dell'avviso di ricevimento e motivare il caso in cui ragionevolmente ritenga che l'istruttoria avrà durata superiore ai tre mesi.

Tutti i dipendenti e gli esterni, che lavorano per la società devono collaborare a qualsiasi indagine fornendo tutte le informazioni richieste e rispondendo in modo veritiero e completo a tutte le domande pertinenti nel corso dell'indagine. La mancata collaborazione a un'indagine può essere motivo di

azione disciplinare applicabile.

All'esito dell'istruttoria e successivamente alla determinazione dei provvedimenti adeguati tesi a mitigare la commissione della violazione o il perpetrarsi della stessa, un flusso informativo verrà indirizzato dalla funzione autorizzata all'Organismo di Vigilanza della società, che verificherà se dall'oggetto della segnalazione e analisi condotte sia emersa la commissione di uno dei reati presupposto compresi tra quelli indicati nel D.Lgs. 231/2001 o una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società. Il flusso informativo darà la possibilità all'Organismo di Vigilanza di svolgere le sue opportune valutazioni.

9. Segnalazione esterna

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Modalità di gestione delle segnalazioni da parte di Anac

A) L'ANAC deve:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

B) L'ANAC in base alla normativa vigente:

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del

segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante.

C) Sanzioni applicabili da ANAC:

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.
Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981. Per maggiori dettagli si rinvia alle linee guida dell'Anac.

10. Divulgazione pubblica

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

L'utilizzo dei canali interni/esterno/divulgazione pubblica sopra rappresentati nel settore pubblico dà la possibilità di segnalare ogni tipologia di violazione attraverso tutti i canali attivabili. Ne risulta un

quadro eterogeneo in termini di possibilità, sia sotto il profilo dell'oggetto delle segnalazioni che sotto il profilo dei canali di cui i soggetti tutelati dispongono per segnalare, divulgare e denunciare.

11. Sistema di Escalation

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'amministratore delegato, la segnalazione dovrà essere trasmessa, secondo i medesimi schemi sopra descritti, all' Organismo di vigilanza della Società o, se non presente, all'Organo di controllo (Collegio sindacale/sindaco unico), il quale provvederà alla gestione della segnalazione secondo i metodi ed i tempi da procedura.

12. Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. In linea con le indicazioni già fornite da ANAC, si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura. Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

13. Tutela del segnalante

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni. Le tutele, come già anticipato, si estendono anche a 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.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione. In particolare, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi - direttamente

o indirettamente - tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Vige il divieto di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. Ne consegue quindi che non sono validi in primis gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge.

Analogamente, non è consentito imporre al whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste). A maggior ragione tali tutele non possono essere oggetto di rinuncia volontaria.

Vale tuttavia precisare che quanto sopra detto non vale invece per le rinunce e transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali).

Il segnalante e gli altri soggetti tutelati, infatti, possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti da organizzazioni sindacali.

In questi casi, la circostanza che tali atti vengano conclusi dinanzi ad organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza ed imparzialità, consente di considerare maggiormente tutelata la posizione del soggetto che rinunzia o transige, anche in termini di maggiore genuinità e spontaneità del consenso.

Se una persona segnalante subisce un danno dalla segnalazione di un potenziale illecito, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha intrapreso l'azione dannosa, che dovrebbe quindi essere tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non era in alcun modo collegata alla segnalazione.
I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in funzione dell'attività segnalata.
A titolo di esempio, non esaustivo, si riportano i seguenti casi di ritorsione: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, note di merito negative o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.
Il soggetto che ritiene di aver subito misure discriminatorie per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile segnalazioni inoltrando una apposita segnalazione – avente ad oggetto le ritorsioni subite – mediante il canale di segnalazione interno indicato nella presente procedura.

In tali casi è garantito lo svolgimento tempestivo delle relative indagini da parte della funzione autorizzata, con il supporto delle funzioni interessate dai fatti oggetto di segnalazione, che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori all'Organo Amministrativo.
L'Organo Amministrativo, con il supporto della Direzione del Personale, valuta tempestivamente l'opportunità o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e per rimediare agli effetti negativi di eventuali accertati atti ritorsivi, vessatori o discriminatori e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore dei suddetti atti.
In caso di violazione del divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori, è prevista l'instaurazione di un apposito procedimento disciplinare. A tal fine, la funzione autorizzata monitora eventuali comportamenti ritorsivi, sleali, vessatori e discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti, attraverso l'analisi e la valutazione complessiva di appositi "Red Flags" (a titolo esemplificativo: cambi di ufficio o di mansione, trasferimenti di sede, richieste di modifica mansioni, lunghe assenze per malattia, contestazioni/provvedimenti disciplinari, richieste di aspettativa non retribuita, valutazioni negative della performance, etc.).
Il Whistleblower non è esonerato dalla responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 del c.c. È inoltre oggetto di provvedimenti disciplinari qualsiasi forma di abuso dello strumento della segnalazione, quali ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato.

Obbligo di riservatezza.
La società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.
È compito della funzione autorizzata garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.
Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone la funzione autorizzata a responsabilità.
In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- La segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- La riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del Whistleblower può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia ritenuta dal Responsabile Segnalazioni indispensabile per la difesa del segnalato o per gli altri casi previsti dalla Legge e dalla Direttiva UE n. 2019/1937.
Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

L'identità della persona segnalante non è divulgata. Tuttavia, se durante un'indagine è necessario (ad esempio, a causa di obblighi legali) rivelare dati che potrebbero portare all'identificazione della persona segnalante, tali dati possono essere divulgati solo con il consenso esplicito della persona segnalante. Queste informazioni devono essere fornite solo al personale autorizzato che è legalmente autorizzato a riceverle e utilizzarle. Ogni richiesta di divulgazione di tali informazioni riservate deve essere immediatamente inoltrata all'Organo Amministrativo Dirigente.

Sanzioni per il segnalante
La funzione di gestione autorizzata, sulla base di quanto appreso a conclusione dell'istruttoria, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo del Segnalante, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa all'Organo Amministrativo Dirigente, che valuterà l'opportunità di coinvolgere la Direzione Risorse Umane, affinché venga avviato il procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalante interna. Le sanzioni che potranno essere erogate nei confronti di chi ha effettuato segnalazioni manifestatamente infondate con colpa grave o dolo sono quelle indicate nei Contratti Collettivi di settore. Se il segnalante è soggetto esterno alla Società, L'organo dirigente adotterà ogni più opportuna azione, ivi compresa la risoluzione contrattuale dei rapporti in essere.

14. Tutela del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).
I dati personali relativi al soggetto segnalato trattati durante il processo di segnalazione devono essere tenuti riservati e confidenziali finché il processo è in corso. Tutti i documenti devono essere cancellati o resi anonimi, a meno che non siano necessari ai fini di provvedimenti disciplinari o procedimenti giudiziari. In tali casi i dati personali del soggetto segnalato devono essere conservati fino alla conclusione di tali procedimenti e fino al termine concesso per eventuali ricorsi. In caso di provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del soggetto segnalato, i dati personali dello stesso saranno conservati per un periodo massimo di cinque anni.
Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

15. Tutele e misure di sostegno

Il d.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende: a) la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione; b) la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione; c) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.
Il nuovo decreto vieta poi, in generale, rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. Tale previsione risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri

soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli.
Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

16. Istruzioni operative alla segnalazione

È necessario che la segnalazione sia fondata e il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte della funzione autorizzata a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Se il segnalante agisce in malafede e persiste nell'agire in malafede, saranno intraprese azioni disciplinari nei suoi confronti, con il coinvolgimento della direzione di appartenenza e della Direzione Risorse Umane della Società.

L'organizzazione, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

A. Le istruzioni per la segnalazione
B. L'informativa per la privacy

A. La documentazione è in ogni momento, sul sito aziendale all'interno dello spazio dedicato "Segnalazione whistleblowing", ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.
La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve essere indirizzata:

- Alla funzione incaricata dalla presente procedura

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata alla funzione autorizzata, cui è affidata la protocollazione in via riservata.
La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

L'Organizzazione pertanto, ha predisposto più canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione presentata con le seguenti modalità:

- Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica sopra esposto. In tal caso, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal responsabile della funzione incaricata che ne garantisce la riservatezza

- Piattaforma digitale
- Raccomandata all'attenzione del Responsabile della funzione incaricata c/o sede Società
- Verbalmente, mediante dichiarazione riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, con la seguente modalità:

- Non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo
- Non sottoscrivendo tale modulo
- Non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Obblighi di riservatezza sulla identità del segnalante
La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del Sistema di Gestione. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Notizie coperte da segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale
Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti descritti, l'Organizzazione riconosce al personale, ai sensi del D.Lgs.n.231/01 la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.
Costituisce, però, violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Politica di non ritorsione dell'organizzazione
L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Il dipendente, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, si provvederà al soddisfacimento di dette richieste.
La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.
La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 c.c.
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

B. Modulo Segnalazione Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/23

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Nome:

Cognome:

Funzione:

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DOCUMENTI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE
1.
2.

NOME E COGNOME DI EVENTUALI PERSONE INFORMATE SUI FATTI
NOME_____
COGNOME_____

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome:

Cognome:

Funzione:

Recapito:

FIRMA

_____