

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE
UNI ISO 37001:2016

PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

Identificativo documento	PROC_WHISTLEBLOWING_REV_08	
Edizione	ED_08	
Data Approvazione	17.10.2024	Firma
Revisione	OdV	STUDIO LEGALE <i>Avv. Annalisa Pastore</i>
	FCA	
Approvato	Presidente del CdA/ Alta Direzione Delibera n. 12/24	I Presidente del CdA Dr. Gerardo V. RESTAINO <i>Gerardo V. Restaino</i>

INDICE

PREMESSA	1
1. Oggetto e finalità della procedura	2
2. Ambito di applicazione e soggetti coinvolti.....	5
2.1 Soggetti segnalanti	5
2.1.1 Tutele	6
2.2 Soggetti segnalati.....	11
2.2.1 Tutele	11
3. Oggetto e requisiti della segnalazione.....	12
4. Contenuti e canali di comunicazione della segnalazione	15
4.1 Canale di segnalazione interno.....	15
4.2 Altri canali di segnalazione	18
5. Esame, valutazione e gestione della segnalazione c.d. <i>Whistleblowing</i>	20
5.1 Procedure interne	20
5.2 Gestione della segnalazione	23
6. Trattamento dei dati personali (c.d. <i>privacy</i>).....	29
7. Violazione, pubblicazione e aggiornamento della procedura	29

PREMESSA

In linea con le norme esistenti in altri Paesi della Comunità Europea, il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, 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" (il "Decreto"). Il testo è stato pubblicato in gazzetta ufficiale il 15 marzo 2023.

Tale Decreto modifica, tra le altre, alcune disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 quali l'art. 6, comma 2-bis e dispone contestualmente l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo introdotti con la legge 30 novembre 2017 n. 179 - pubblicata sulla G.U. in data 14.12.2017 - "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" ed entrata in vigore in data 29 dicembre 2017.

L'art. 2 della Legge n. 179/2017, per quanto riguarda il settore privato, ha introdotto alcune modifiche all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (comma 2-bis lett. a e b), prevedendo l'implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 (di seguito anche "Modello 231" o "MOG 231") adottato dalla Cooperativa di Produzione e Lavoro TRE FIAMMELLE (di seguito anche "Società" oppure "Organizzazione").

La legge mira a incentivare la concreta collaborazione dei lavoratori allo scopo di favorire l'emersione di illeciti e soprattutto di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di tutela e sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza.

Alla luce del sopra menzionato disposto normativo, la TRE FIAMMELLE (di seguito anche "Società" oppure "Organizzazione"), già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 (di seguito anche "Modello 231" o "MOG 231") integrato, per di più, con un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016 (di seguito anche "Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001") ha provveduto ad adeguare il Modello 231 stesso e a rivedere il sistema di segnalazioni, coordinando il sistema di segnalazioni già in uso con le nuove esigenze normative.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

La presente procedura è parte integrante e sostanziale del Modello 231 Integrato con il Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 e, dunque, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza e della FCA, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

1. Oggetto e finalità della procedura

L'Organizzazione, allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello 231 e dal Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 integrato in tema "Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e della Funzione Compliance Anticorruzione (FCA)", prevede l'istituzione di un sistema di "Segnalazioni" o "Whistleblowing", idoneo a garantire, la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Il nuovo D. Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le disposizioni di questa procedura non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo (come eventualmente definiti dalla normativa applicabile) di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti.

La presente procedura, pertanto, 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 ad ipotesi di:

- ✓ Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della UNI ISO 37001:2016;
- ✓ Comportamenti in violazione del Modello 231, del Codice Etico e di Condotta Antimafia, del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 e della Politica Anticorruzione;
- ✓ Comportamenti in violazione delle prassi UNI/pDr 125:2002 che favorisce l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro tra cui pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- ✓ Comportamenti in violazione della norma SA 8000:2014 che garantisce:

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

- il rispetto del non utilizzo del lavoro infantile;
 - il rispetto del divieto del lavoro forzato ed obbligato;
 - il rispetto della salute e sicurezza ai luoghi di lavoro;
 - la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
 - la non discriminazione;
 - la conoscenza delle politiche e procedure disciplinari applicate dall'azienda;
 - il rispetto dell'orario di lavoro;
 - il rispetto della retribuzione;
 - il rispetto dei Sistemi di Gestione adottati.
- ✓ Violazioni delle disposizioni normative nazionali:
- Illeciti penali, contabili, amministrativi, civili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e della norma UNI ISO 37001:2016, violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e dei Sistemi di Gestione Anticorruzione UNI ISO 37001:2016;
- ✓ Violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento:
- 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 (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Le disposizioni di questa procedura non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo (come eventualmente definiti dalla normativa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

applicabile) di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti.

La presente procedura, inoltre, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di "Whistleblowing", è finalizzata 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 mala fede;
- ✓ tutelare adeguatamente il Segnalante, i c.d. facilitatori (ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo); le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado i parenti del segnalante (si pensi ai casi in cui i familiari intrattengano rapporti di lavoro con lo stesso ente presso il quale lavora il segnalante); i 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); i soggetti giuridici collegati al segnalante (enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano ed enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti); contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- ✓ assicurare per la segnalazione un canale interno specifico, indipendente e autonomo.

I documenti di riferimento, della presente procedura, sono costituiti da:

- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 & allegati;
- ✓ Codice Etico e di Condotta Antimafia;
- ✓ Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 & allegati;
- ✓ Politica Anticorruzione.

2. Ambito di applicazione e soggetti coinvolti

La presente procedura si applica ai Destinatari del Modello 231 e del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 Integrato, così come espressamente previsti nei documenti stessi, ovvero a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- ✓ componenti dell'organo di vertice e degli organi sociali;
- ✓ i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- ✓ dipendenti di ogni livello e grado;
- ✓ coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per l'Organizzazione e siano sotto il controllo e la direzione della stessa (ad es. stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- ✓ coloro che, pur esterni all'Organizzazione, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per o con la Società (ad es. collaboratori continuativi, *partners*, fornitori strategici, consulenti, fornitori, clienti, potenziali fruitori dei servizi e dei benefici dell'Organizzazione);
- ✓ componente/i dell'OdV;
- ✓ Funzione Compliance Anticorruzione.

In aggiunta, ai sensi delle modifiche del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina *Whistleblowing*, agli artt. 2 e 3 del Decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

2.1 Soggetti segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno dell'Organizzazione che da soggetti esterni, ossia dai cosiddetti Destinatari del Modello 231 e del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 integrato, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- ✓ componenti degli organi di amministrazione, di controllo, di direzione, di vigilanza o di rappresentanza, i soci;
- ✓ lavoratori dipendenti di ogni livello e grado (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato (es. dirigenti);

- ✓ i lavoratori autonomi o con contratti atipici (tempo parziale o a tempo determinato);
- ✓ soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società, in maniera stabile (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori continuativi, partners, clienti, fornitori strategici, agenti, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, etc).

2.1.1 Tutele

Le misure di tutela sono riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, 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 ovvero i facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano, Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le tutele previste dalla normativa sono concesse nel caso in cui siano segnalate violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo), atti od omissioni che il segnalante abbia fondati motivi di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

Il legislatore impone all'amministrazione/ente, che riceve e tratta le segnalazioni, e alla stessa ANAC di **garantire la riservatezza dell'identità del segnalante** (garantendo il diritto alla protezione dei dati personali) al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

L'Organizzazione garantisce, pertanto, che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il suo espresso consenso oppure qualora egli abbia intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

- ✓ 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.

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.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'Ente di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

È previsto il **divieto di ogni forma di ritorsione** definita come "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", tra cui si evidenziano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- p) mancato rispetto della parità di genere, mancato rispetto dell'inclusione sociale; mancato rispetto dell'aumento della partecipazione delle donne a tutti i livelli della società; mancato rispetto della parità di genere ovvero non assicurare che ci sia il rispetto sulle mansioni, sulle opportunità, sui salari, sul luogo di lavoro in ottica di parità di genere tra i sessi.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

I soggetti (compresi anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico) che ritengono di aver subito delle ritorsioni a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata possono comunicarle esclusivamente ad ANAC fornendo elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

In ogni caso, i soggetti pubblici o privati che per errore fossero destinatari di una comunicazione di ritorsione sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio e l'Ufficio preposto informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza mentre rimane invece di competenza dell'Autorità Giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario che in base ad una convinzione ragionevole le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere, rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione ed effettuate secondo le modalità previste dal decreto n. 24/2023 e che ci sia uno stretto

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

I soggetti (compresi anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico) che ritengono di aver subito delle ritorsioni a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata possono comunicarle esclusivamente ad ANAC fornendo elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si ascrivono anche le **limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni** nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

La limitazione, inoltre, opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici. In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- a) non siano collegate alla segnalazione;
- b) non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- c) configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Se soddisfatte le suddette condizioni, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante e dei soggetti equiparati non trovano applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

2.2 Soggetti segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare i componenti degli organi sociali, soci, procuratori, institori, l'Organismo di Vigilanza, la Funzione Compliance Anticorruzione, i dipendenti di ogni livello e grado (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti, appaltatori, fornitori, consulenti, clienti, ecc.) con i quali l'Organizzazione opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.

2.2.1 Tutele

La presente procedura prevede delle misure a tutela anche del Segnalato, prevedendo altresì le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante anche per il presunto responsabile della condotta o della violazione, fatto salvo ogni obbligo di legge che imponga di comunicare il nominativo del segnalato (ad es. a fronte di richieste dell'Autorità giudiziaria nazionale).

Sono rigorosamente vietate le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata da un soggetto autonomo ed indipendente (OdV e/o FCA) non coinvolto direttamente nell'evento segnalato, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

La segnalazione, in assenza di riscontri concreti riguardo al suo contenuto, non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) sulle accuse e su eventuali provvedimenti disciplinari nei suoi confronti, nonché il diritto alla difesa.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

3. Oggetto e requisiti della segnalazione

Oggetto della segnalazione, purché circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti possono essere:

- ✓ la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 e/o rilevanti ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi, delle prescrizioni e delle procedure del Modello 231, dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico e di Condotta Antimafia, la violazione del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 e della Politica Anticorruzione allegata, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ✓ Comportamenti in violazione delle prassi UNI/pDr 125:2002 che favorisce l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro tra cui pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- ✓ Comportamenti in violazione della norma SA 8000:2014 che garantisce:
 - il rispetto del non utilizzo del lavoro infantile;
 - il rispetto del divieto del lavoro forzato ed obbligato;
 - il rispetto della salute e sicurezza ai luoghi di lavoro;
 - la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
 - la non discriminazione;
 - la conoscenza delle politiche e procedure disciplinari applicate dall'azienda;
 - il rispetto dell'orario di lavoro;
 - il rispetto della retribuzione;
 - il rispetto dei Sistemi di Gestione adottati;
- ✓ Le violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

- Illeciti penali, contabili, amministrativi, civili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e della norma UNI ISO 37001:2016, violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e dei Sistemi di Gestione Anticorruzione UNI ISO 37001:2016;
- ✓ Le violazioni del diritto dell'Unione Europea:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Al sensi del D. Lgs. n. 24/2023 art. 1 c. 2 le segnalazioni non possono avere ad oggetto:

- ✓ 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate, pertanto, sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- ✓ violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

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;

- ✓ alle 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.

Pertanto le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano i comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su voci correnti o notizie meramente riferite da terzi, meri sospetti o, comunque, che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti

Tuttavia non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi, concordanti e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

La Segnalazione non deve:

- ✓ assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- ✓ essere puramente diffamatoria o calunniosa;
- ✓ attenersi esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- ✓ avere natura discriminatoria del Segnalato;
- ✓ essere effettuato con l'unico scopo di danneggiare in qualsiasi modo il Segnalato.

La riservatezza dell'identità nonché le altre misure di tutela previste dall'Organizzazione per il Segnalante non saranno garantite in caso di segnalazioni che esso sappia essere false o infondate, utilizzate al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato o a soggetti interessati alla segnalazione o in caso di concorso alla realizzazione della condotta illecita.

L'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate è vietato e sanzionabile, in conformità

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

a quanto stabilito dal Sistema Disciplinare adottato dall'Organizzazione ed allegato al Modello 231 integrato con il Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001, fermo restando anche la responsabilità penale, civile del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

4. Contenuti e canali di comunicazione della segnalazione

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, al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Il Segnalante, pertanto, è tenuto 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 della segnalazione, indicando a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ una chiara descrizione sullo svolgimento dei fatti con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti ed ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- ✓ generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i presunto/i autore/i del fatto o dell'omissione (Segnalato/i).

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- ✓ le proprie generalità, nel caso in cui non intenda restare anonimo;
- ✓ generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti e meglio circostanziare la segnalazione;
- ✓ ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

4.1 Canale di segnalazione interno

La nuova normativa ex D. Lgs n. 24/2023 prevede, per i segnalanti, la possibilità di utilizzare i seguenti canali:

- 1) canale di segnalazione c.d. interno:

Chiunque decida di effettuare una segnalazione, in forma identificata, riservata o anonima, di qualunque evento che potrebbe essere fonte per la Società di una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del Codice Etico e di Condotta Antimafia o delle procedure previste dal Modello, o circa la sussistenza di atti coruttivi tentati, presunti o effettivi, oppure

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

qualsiasi violazione o carenza concernente il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e della Politica per la Prevenzione della Corruzione allegata, o in caso di violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee, con qualunque mezzo deve inoltrarla all'OdV e/o alla FCA mediante il canale di segnalazione interno dedicato ovvero:

- a) piattaforma informatica Whistleblowing accessibile dal sito web aziendale cliccando sul link <https://trefiammelle.traspere.com/>
- b) oppure tramite Nota/lettera riservata, con indicazione di non aprire la busta, indirizzata all'OdV e/o alla FCA, oppure, in caso di segnalazione a carico di tutti i componenti dell'OdV, al Presidente del CdA o alla RSGA 231/ISO 37001, all'indirizzo di posta ordinaria:
 - Zona Industriale Asi Lotto 1/A Loc. Incoronata - 71122 Foggia

Considerato che la FCA dell'Organizzazione riveste anche la funzione di Presidente dell'OdV, le segnalazioni a suo carico saranno gestite dagli altri due componenti dell'OdV.

- c) attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale al numero dedicato: 3402474694. Per la segnalazione in forma orale, si utilizza una linea telefonica non registrata e la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura dell'OdV e/o della FCA. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione apponendo la propria sottoscrizione e ricevendo copia del resoconto sottoscritto dalle parti;
- d) ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (massimo 15 giorni dalla richiesta). Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV e/o la FCA, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'OdV e/o FCA attraverso dispositivi idonei alla registrazione oppure mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro apponendo la propria sottoscrizione e ne riceve copia sottoscritta da entrambe le parti.

A prescindere dal canale scelto, la segnalazione sarà trattata con sollecitudine, in modo riservato e professionale. Per una maggiore efficienza nella procedura di gestione, è fortemente raccomandato di presentare le segnalazioni attraverso la piattaforma informatica "Whistleblowing".

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quelli individuati e autorizzati dall'Ente e sia evidente che si tratti di segnalazione *Whistleblowing* la segnalazione deve essere trasmessa, senza trattenerne copia, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'Organismo di Vigilanza (e/o la FCA), rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, e svolge una valutazione preliminare per valutarne la possibile fondatezza qualora i fatti segnalati rappresentino rischi diretti e/o indiretti di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 e del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 integrato o di violazioni di leggi.

L'Organismo di Vigilanza (e/o la FCA) valuta le segnalazioni ricevute, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste e si attiva per i necessari adempimenti e le opportune iniziative.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza (e/o dalla FCA) viene conservata sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantire l'integrità e la riservatezza.

L'OdV (e/o la FCA) garantisce le misure di sicurezza necessarie alla tutela dei dati raccolti e trattati a norma del GDPR, del Codice Privacy e del D. Lgs. n. 51/2018, e ricordando i principali adempimenti da intraprendere e principi da rispettare.

Le segnalazioni tramite posta ordinaria potranno essere formulate compilando il modulo di cui l'Allegato 1 pubblicato e scaricabile dal sito web aziendale ed inviarlo attraverso il canale previsto.

Chi è interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

Laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti, chi la riceve ha il dovere di trasmissione immediata e tempestiva ai soggetti autorizzati a ricevere e gestire le segnalazioni di *Whistleblowing*.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime ed equiparate alla segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti, pertanto, sono accettate solo

qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Nel caso di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

Pertanto, le segnalazioni anonime ricevute attraverso canali interni sono, quindi, registrate e viene conservata 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 ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

4.2 Altri canali di segnalazione

Se al momento della presentazione di una segnalazione:

- a) il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete, allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) 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 può effettuare una segnalazione esterna al:

- 1) canale di segnalazione c.d. esterno istituito dall'ANAC:
 - a) Piattaforma informatica: Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, accedendo al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).
 - b) Segnalazioni orali: ANAC predispone un servizio telefonico con operatore che, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

reperire il testo completo di tale informativa, consente l'acquisizione delle segnalazioni orali;

- c) Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole: Previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa - tramite un operatore che inserisce la segnalazione nella piattaforma informatica, analogamente a quanto previsto per le segnalazioni orali.

Qualora:

- a) ad una segnalazione interna, a cui non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (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), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- b) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- c) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito;

la persona segnalante può effettuare una:

- 2) c.d. divulgazione pubblica: con la quale le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

5. Esame, valutazione e gestione della segnalazione c.d. Whistleblowing

I soggetti preposti alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni (c.d. gestori) sono l'Organismo di Vigilanza e /o la Funzione Compliance Anticorruzione in base ai rispettivi ruoli e ambiti di competenza, i quali svolgono le loro funzioni nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.

L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza e/o alla Funzione Compliance Anticorruzione del compito di esaminare e valutare le segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale Segnalato.

La gestione delle segnalazioni viene in ogni caso affidata a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interessi. Tutte le situazioni di conflitto di interessi devono essere dichiarate senza esitazioni e riportate nel Registro delle Segnalazioni istituito in formato elettronico, in seguito accessibile solamente al gestore della segnalazione.

Nell'ipotesi in cui l'OdV o la FCA abbia un interesse connesso alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la funzione interessata dovrà astenersi dal processo di gestione della segnalazione e verrà loro inibita ogni forma di accesso alla gestione della stessa.

Le segnalazioni eventualmente a carico di tutti i componenti dell'OdV sono gestite dalla RSGA 231/ISO 37001 o direttamente dal Presidente del CdA.

Considerato che la FCA riveste anche la funzione di Presidente dell'OdV, le segnalazioni a suo carico saranno gestite dagli altri due componenti dell'OdV.

Il rapporto tra le due suddette funzioni di vigilanza è disciplinato da specifica procedura al fine di evitare potenziali situazioni di conflitto di interesse, di interferenza e di condizionamento reciproco (*Procedura gestione dei rapporti FCA e OdV allegata al Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001*).

5.1 Procedure interne

A) Cartacea

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

La RSGA predispone, in un luogo riservato e non visibile dall'esterno, una cassetta per la raccolta delle segnalazioni cartacee indirizzate all'OdV e/o alla FCA e relative a condotte illecite o a violazioni del Modello 231 integrato con il Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 e dei documenti allegati.

Il Segnalante che intenda mantenere riservata la propria identità riporterà il documento contenente la segnalazione (es. modulo di segnalazione degli illeciti scaricabile dal sito web aziendale) in un plico chiuso con intestazione "Organismo di Vigilanza – riservata personale" e/o "Funzione Compliance Anticorruzione – riservata personale" e i suoi dati identificati unitamente alla fotocopia del suo documento di riconoscimento in corso di validità in un altro plico chiuso con intestazione "Organismo di Vigilanza – riservata personale" e/o "Funzione Compliance Anticorruzione – riservata personale", in modo da tenere separati i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Successivamente entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa con intestazione "Organismo di Vigilanza – riservata personale" e/o "Funzione Compliance Anticorruzione – riservata personale" che dovrà essere consegnata al gestore della segnalazione.

In ogni caso verranno trattate come riservate anche le segnalazioni contenute in plichi non riportanti tale dicitura se dal tenore delle stesse si evinca la volontà del Segnalante di mantenere riservata la propria identità.

Diversamente in assenza della chiara indicazione la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria senza usufruire della disciplina e delle tutele previste per il whistleblower.

È consentito presentare anche segnalazioni in forma anonima. Sono tali le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante. La chiarezza e la completezza degli elementi informativi da fornire in fase di presentazione della segnalazione, in caso di segnalazione anonima, rivestono una notevole rilevanza in quanto l'anonimato non consente la richiesta al segnalante di integrazioni informative. Le segnalazioni anonime, pertanto, ove circostanziate, puntuali e supportate da idonea documentazione sono equiparate e trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Le segnalazioni depositate nella cassetta sono immediatamente trasmesse, dalla RSGA all'Organismo di Vigilanza e/o alla Funzione Compliance Anticorruzione.

Laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente quest'ultimo deve trasmetterla tempestivamente al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di Whistleblowing.

Nella trasmissione deve essere garantita l'integrità dei plichi.

Una volta ricevuta la segnalazione l'OdV e/o la FCA annotano la stessa in un apposito registro cronologico informatico coperto da chiavi di sicurezza e conservato in uno spazio di archiviazione collocato al di fuori della rete aziendale, identifica il Segnalante ed attribuiscono alla segnalazione un codice numerico crescente associato all'anno di riferimento (ad es. 001/2022).

Tale codice è collegato, nel registro, al nome del Segnalante.

Successivamente l'OdV e/o la FCA realizzano una copia cartacea della segnalazione, archiviano l'originale, applicano sulla copia il codice numerico annotato sul registro oscurando i dati identificativi del Segnalante ed ogni altra informazione dalla quale sia possibile risalire allo stesso.

L'OdV e/o la FCA, nell'effettuare gli accertamenti di competenza, utilizzano nelle comunicazioni con altri organi, funzioni od uffici aziendali esclusivamente la copia della segnalazione recante i dati identificativi del Segnalante oscurati. Nel caso in cui, per garantire il diritto di difesa del Segnalato nel procedimento disciplinare, si renda necessario rivelare l'identità del Segnalante, gli organi, le funzioni od i soggetti che ne vengano a conoscenza hanno il dovere di mantenere su di essa il riserbo.

B) Informatica

Raggiungere il portale Traspare all'indirizzo fornito dall'ente, e cliccare in alto a destra su "ACCEDI" e selezionare "Accesso Ente", nella schermata di login inserire la mail con il quale è stata registrata dall'ente la propria utenza e la password associata, nel caso di smarrimento della password può recuperarla tramite il tasto recupera password. Dopo aver effettuato l'accesso al portale selezionare il modulo "Whistleblowing" e cliccare su "Accedi" e verrà presentata la dashboard del modulo che conterrà un riepilogo delle segnalazioni effettuate e tramite il pulsante in alto a destra è possibile effettuare una nuova segnalazione all'OdV e/o alla FCA.

Tramite la compilazione del form è possibile inviare una segnalazione all'OdV e/o alla FCA, dovranno essere compilati una serie di campi obbligatori e non, tra cui: oggetto della segnalazione, natura dell'illecito, autori dell'illecito, persone coinvolte, unità organizzativa, luoghi illecito, data presunta inizio illeciti, data fine illeciti, messaggio, possibilità di nascondere o meno la propria identità all'OdV e/o alla FCA ed inserimento di eventuali allegati. Al termine cliccare sul tasto "Crea" per inoltrare la segnalazione.

Dopo l'invio il sistema mostrerà una schermata con il riepilogo della segnalazione appena inoltrata dove oltre i dati appena inseriti verrà visualizzato il codice assegnato alla segnalazione ed una password per

accedere alla segnalazione in un secondo momento e controllarne lo stato di lavorazione da parte dell'OdV e/o della FCA. Attenzione la password non viene in alcun modo registrata dal sistema, la perdita di tale dato non permette in nessun modo l'accesso alla segnalazione.

Tramite il menù laterale, cliccando sulla voce Segnalazioni si accede alla lista delle segnalazioni inviate, e cliccando con sul pulsante con l'icona a forma di occhio si accede al dettaglio della segnalazione.

Per l'accesso alla segnalazione il sistema richiede la password rilasciata al termine della creazione della segnalazione.

Dopo che l'OdV e/o la FCA avrà letto e successivamente preso in carico la segnalazione si potrà utilizzare la funzione "Messaggi" all'interno del dettaglio della segnalazione per scambiare ulteriori messaggi con l'OdV e/o la FCA, il tutto avviene utilizzando il canale di trasmissione del portale dove tutti i dati vengono crittografati e resi disponibili solo all'OdV e/o alla FCA ed al segnalante. Al termine dell'istruttoria il OdV e/o la FCA porterà la segnalazione ad uno stato finale, Chiusa o Respinta.

Nel caso in cui, per garantire il diritto di difesa del Segnalato nel procedimento disciplinare, si renda necessario rivelare l'identità del Segnalante, gli organi, le funzioni od i soggetti che ne vengano a conoscenza hanno il dovere di mantenere su di essa il riserbo.

5.2 Gestione della segnalazione

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:

1. **Ricezione:** l'OdV e/o la FCA ricevono le segnalazioni e rilasciano al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina Whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.
In alcuni casi, la FCA identifica, a propria volta, direttamente un sospetto di corruzione o violazione della Politica Anticorruzione o del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglieme adeguata evidenza.

2. **Verifica procedibilità ed ammissibilità:** L'OdV e/o la FCA effettuano una valutazione sulla sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi essenziali della segnalazione, ovvero che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina, per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste ed attivare i necessari adempimenti e le opportune iniziative.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- b) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- a) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- b) manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- c) esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione agli uffici o alla persona preposti
- d) produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni

È riservata all'OdV o alla FCA la facoltà di richiedere ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione al Segnalante e/o di ascoltare lui, se noto, o i soggetti menzionati nella medesima.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'OdV o la FCA possono procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, l'OdV o la FCA avviano l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

3. **Istruttoria ed accertamento:** l'OdV e/o la FCA valutano le segnalazioni ricevute, nel rispetto di tempistiche ragionevoli, della riservatezza dei dati, dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Nella fase di accertamento l'OdV e/o alla FCA procedono con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno. È riservata a loro la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Segnalante e/o di ascoltare lui, se noto, o i soggetti menzionati nella medesima, nonché di coinvolgere direttamente l'autore della segnalazione in fase di istruttoria e di permettere allo stesso la possibilità di fornire ogni necessario chiarimento ed eventualmente informarlo circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria. Nell'ambito dell'attività istruttoria l'OdV e/o la FCA potranno avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. L'OdV e/o la FCA custodiscono i verbali degli eventuali incontri e di tutte le attività di accertamento condotte al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

4. **Valutazione e classificazione della segnalazione:** ad esito dell'attività istruttoria l'OdV e/o la FCA assumeranno, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione:
- a) **Manifestamente infondata:** per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) del D. Lgs n. 24/2023 idonei a giustificare accertamenti;
 - b) **Segnalazione non rilevante:** non è pertinente al campo di applicazione della presente procedura;
 - c) **Segnalazione rilevante ma non trattabile:** contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente di cui non è stato possibile raccogliere sufficienti o ulteriori informazioni/elementi in merito all'oggetto/contenuto della segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini; produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite; mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio; sussistenza di violazioni di lieve entità.

- d) **Segnalazione vietata:** condotte che non possono essere segnalate – caso di segnalazioni manifestamente infondate o presentate in mala fede, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società – l'OdV e/o la FCA comunicheranno tale circostanza alla Responsabile Risorse Umane per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare, nel caso tale tipologia di segnalazione sia stata fatta da soggetti terzi con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), l'OdV e/o la FCA comunicheranno tale circostanza al Responsabile dell'ufficio aziendale che ha richiesto/usufruito della prestazione del soggetto terzo, per l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Non esclusa – ricorrendone i presupposti – la possibile denuncia da parte dell'Organizzazione all'Autorità Giudiziaria competente.
- e) **Segnalazione rilevante e trattabile:** gli approfondimenti effettuati evidenziano fondate situazioni di violazioni del Modello 231, del Codice Etico e di Condotta Antimafia, del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 integrato, della Politica Anticorruzione, ovvero l'OdV e/o la FCA abbiano maturato il fondato sospetto di commissione di un reato e/o di violazioni di leggi
5. **Conclusione della gestione della segnalazione:** in caso di segnalazioni di cui alle lett. a), b), c) e d) dell'avvenuta archiviazione della segnalazione verrà data comunicazione al segnalante.
In caso di segnalazione rilevante e trattabile lett. e) qualora gli approfondimenti effettuati non evidenziano situazioni di rilevanti violazioni del Modello 231, del Codice Etico e di Condotta Antimafia, del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 integrato, della Politica Anticorruzione, ovvero l'OdV e/o la FCA non abbiano maturato il fondato sospetto di commissione di un reato e/o di violazioni di leggi, provvederanno con adeguata motivazione ad archiviare la segnalazione e a fornire riscontro al segnalante.

Premesso che non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Ente oggetto di segnalazione, a pena di

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni Ente ovvero della magistratura, qualora dagli approfondimenti effettuati l'OdV e/o la FCA evidenziano situazioni di violazioni del Modello 231, del Codice Etico e di Condotta Antimafia, del Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 integrato, della Politica Anticorruzione, ovvero abbiano maturato il fondato sospetto di commissione di un reato o violazioni di leggi, procedono tempestivamente e senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni riassunte in un apposito report (anche in versione anonimizzata) contenente le osservazioni e i rilievi in relazione alla segnalazione formulati alla Responsabile delle Risorse Umane e, ove ritenuto opportuno, al Presidente del CdA, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Nel caso tale tipologia di segnalazione sia stata fatta da soggetti terzi con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), l'OdV e/o la FCA comunicheranno tale circostanza al Responsabile dell'ufficio aziendale che ha richiesto/usufruito della prestazione del soggetto terzo e, ove opportuno, al Presidente del CdA, per l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Nel caso tali segnalazioni riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'OdV e/o la FCA, coinvolgono immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Nel caso tali segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero uno dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV e/o la FCA danno comunicazione immediata agli altri membri del Consiglio di Amministrazione ed eventualmente al Collegio Sindacale, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Nel caso tali segnalazioni che riguardino il Presidente del Collegio Sindacale ovvero uno dei sindaci, l'OdV e/o la FCA danno comunicazione immediata agli altri membri del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, per la valutazione degli eventuali

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"**

provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Infine, considerato che la FCA ricopre anche la funzione di Presidente dell'OdV, nel caso tali segnalazioni riguardino l'OdV, la FCA darà comunicazione immediata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti, nel caso tali segnalazioni riguardino la FCA, gli altri componenti dell'OdV daranno comunicazione immediata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

L'OdV e/o la FCA possono prevedere l'esecuzione di interventi di follow-up per verificare l'effettiva risoluzione delle criticità o lo stato di avanzamento del relativo piano di azione, richiedendo informazioni ai responsabili individuati.

6. **Informazione:** La persona segnalante viene 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. Alla scadenza dei tre mesi, l'OdV o la FCA può comunicare al segnalante:
 - a) l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
 - b) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
 - c) l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere nonché il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).
7. **Archiviazione:** Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo e la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle loro funzioni istituzionali, l'OdV e/o la FCA sono tenuti a documentare, mediante annotazioni nel Registro delle segnalazioni l'esito delle segnalazioni ed eventualmente l'esito dell'accertamento e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato, oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico. Provvedano, altresì, alla conservazione dei documenti informatici e/o cartacei inerenti alla

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI ISO 37001:2016
PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

segnalazione, per un periodo di cinque anni dalla data di chiusura delle segnalazioni ricevute, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali. I documenti in formato elettronico e/o sono conservati a cura dell'OdV e/o della FCA in modalità protetta e accessibili esclusivamente ad esse o ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV e/o dalla FCA.

8. **Report periodico:** L'OdV e/o la FCA nelle relazioni periodiche previste ai paragrafi 4.7 e 5.3 del Modello 231 forniranno al CdA e alla Direzione un report riepilogativo sugli esiti delle segnalazioni eventualmente ricevute e delle azioni intraprese.

6. Trattamento dei dati personali (c.d. *privacy*)

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs n. 101/2018, e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016) e solo ed esclusivamente per le finalità previste dal D. Lgs n. 231/01 e dalla norma UNI ISO 37001:2016.

7. Violazione, pubblicazione e aggiornamento della procedura

Qualsiasi violazione della presente procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare allegato al Modello 231 integrato con il Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001 a cui si rinvia.

Per maggiori dettagli si rinvia al Sistema Disciplinare allegato al Modello 231 integrato con il Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001.

La procedura sarà oggetto di revisione periodica a cura per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento.

La presente procedura ed i suoi eventuali aggiornamenti sono pubblicati sul sito web aziendale e sulla bacheca aziendale.

ALL. 1 Modulo per la segnalazione di condotte illecite