D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

"Whistleblowing"

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (il "Decreto Segnalazioni Whistleblowing o "Decreto"").

Tale Decreto abroga espressamente le previsioni di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di Segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica ed uniforme finalizzata a una maggiore tutela del soggetto Segnalante; in tal modo, quest'ultimo può segnalare illeciti o ipotesi di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto, con estrema sicurezza di non esporsi a discriminazioni di alcun genere dovute all'effettuazione di tali segnalazioni.

La presente Procedura (la "Procedura") si applica a Titagarh Firema S.p.A ("l'Azienda" o la "Società") in quanto operatore del settore privato che impiega più di duecentocinquanta dipendenti e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

Scopo del presente documento è quello di chiarire i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire in modo da rimuovere ogni timore di ritorsioni fornendo al soggetto Segnalante chiare indicazioni operative circa la tipologia di segnalazioni effettuabili, l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione, nonché circa le forme di tutela offerte dalla Società in coerenza con il dettato normativo.

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.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, la presente Procedura è in primo luogo pubblicata sulla intranet aziendale essendo i dipendenti della Società i principali destinatari del sistema di protezione Whistleblowing. In secondo luogo è esposta nelle bacheche aziendali, nei locali mensa e della portineria in modo che sia visibile e consultabile anche dai visitatori usuali o occasionali. Gli addetti alla portineria sono autorizzati a stampare e consegnare la presente procedura a chi ne faccia richiesta.

Infine, la procedura è pubblicata sul sito internet aziendale nella sezione "Ethics & Compliance".

Il Sistema di Segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali ed, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo

e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dalla seguente normativa interna:

(a) Codice Etico della Società (di seguito, "Codice Etico"), nella versione pro tempore vigente;

(b) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società nella versione pro tempore vigente;

(c) c) Documenti organizzativi vigenti (es. deleghe interne, procure, etc.).

<u>Normativa Cogente</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;
- 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.

2. DEFINIZIONI

"ANAC": l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

"Codice Privacy": il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

"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.

"D.Lgs. 231/01": 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.

"Decreto Segnalazioni Whistleblowing": "Direttiva" la Direttiva (UE) 2019/1937.

"Destinatario": il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 indica un soggetto individuato dalla Società, destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

"Divulgazione pubblica": segnalazione tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

"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 (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

"G.D.P.R.": Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

"**Informazioni sulle violazioni**": tutte le informazioni, tra le quali 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/Contabile intrattiene un rapporto giuridico ed anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

"Modello 231": il Modello di Organizzazione e di Gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società.

"Organismo di Vigilanza o "O.d.V.": l'Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del Decreto 231, ed i singoli componenti dello stesso, deputati a ricevere e gestire le segnalazioni come infra definite.

"Procedura" o "Procedura Whistleblowing": la presente Procedura approvata dall'Organo Amministrativo, pubblicata in data 11/12/2023, sentite le Organizzazioni Sindacali.

"Riscontro": comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

"Ritorsione": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o della divulgazione pubblica 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.

"Segnalante/i o Whistleblower" colui/coloro che ha/hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing ed, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti.

"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. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
    (a) appalti pubblici;
    (b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
    (c) sicurezza e conformità dei prodotti;
    (d) sicurezza dei trasporti;
    (e) tutela dell'ambiente;
    (f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
    (g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
    (h) salute pubblica;
    (i) protezione dei consumatori;
    (j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi
    (k) informativi;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4) di cui siano venuti 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 anonima:" Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

"Segnalazione esterna: Segnalazione presentata tramite il canale esterno di segnalazione.

"Segnalazione interna": Segnalazione presentata tramite i canali interni di segnalazione.

"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.

"Soggetti del settore privato": soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico.

"Soggetti del settore pubblico": le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 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 D.Lgs. 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 D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

"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.

3. PORTATA APPLICATIVA

La presente 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.

La presente Procedura è stata esaminata dalla Direzione Generale, dall'Organismo di Vigilanza e dalle Rappresentanze Sindacali ed approvata dall'Organo Amministrativo della Società. La Procedura si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell'O.d.V.;
- 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 D.Lgs. 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 operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e 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 – La presente Procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo. Nel rispetto di quanto previsto nella presente Procedura, la Società mette a conoscenza delle procedure di segnalazioni adottate attraverso:
  (a) pubblicità informativa presso una sezione dedicata presente sul proprio sito istituzionale, pubblicata sulla intranet aziendale ed inoltre esposta nella bacheca aziendale, nei locali mensa e della portineria/reception;
  (b) formazione ed informazione ai soggetti interni alla Società ed ai consulenti che abitualmente frequentano i luoghi aziendali;
- GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO 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 DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE" – 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 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 ed 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 la confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia la 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, individuati dal D.Lgs. 24/2023 come soggetti Segnalanti tutelati.

In particolare, possono effettuare le segnalazioni e sono protetti da eventuali ritorsioni:

- 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;
  - i 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.;
  - i 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 (es. avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per la Società organizzandola autonomamente - rapporto parasubordinato);
  - i 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 ed 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 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 lavorativo che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo 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 contesto 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.

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

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.

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 possono essere oggetto di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, ai sensi dell'art. 1, co. 2, D.Lgs. 24/2023:

- 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. *Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;*
- 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 (*Il D.Lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto*

regolamento che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento. In recepimento della citata direttiva1, sono stati introdotti gli artt. 52-bis e 52-ter al Testo unico bancario2 che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. Analogamente, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 3 agosto 2017, n. 1293, sono stati introdotti nel Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria gli articoli 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e duodecies "Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" che, anche in questo settore, introducono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti. La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2013, come anche quelle, come detto, previste in altre discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori. Per quelle violazioni che non sono coperte dalla normativa speciale resta, naturalmente, ferma l'applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 anche nei predetti settori;

- 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 (*Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel D.Lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione. La disposizione, inoltre, da una parte, esclude le segnalazioni che attengono agli appalti relativi alla difesa o alla sicurezza, e quindi i contratti aggiudicati in quei settori. Dall'altra, tuttavia, nell'ultimo periodo, non contempla tale esclusione laddove detti aspetti siano disciplinati dal diritto derivato dell'Unione Europea che ricomprende regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri. Per l'individuazione delle fattispecie escluse dall'applicazione del D.Lgs. 24/2023 occorre far riferimento quindi agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 246 e 257 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/818 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al D.Lgs. n. 36/2023 che rinvia anche al D.Lgs. n. 208/20119. Al contrario, il D.Lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative).*

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, esercizio dei diritti dei lavoratori.

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE WHISTELBLOWING

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.

Con riferimento ai contenuti della Segnalazione occorre rilevare che quest'ultima non risulterà meritevole di tutela quando le informazioni fornite in merito all'intervenuta o potenziale commissione delle violazioni (o all'occultamento delle stesse) risultino fondate su meri sospetti o voci. Non è comunque necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la Segnalazione sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere ai

destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della Segnalazione;

- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e 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 asseritamene ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni ed indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

È vietato, in particolare, effettuare Segnalazioni Whistleblowing in "mala fede", ovverosia inoltrare Segnalazioni:

- con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- in violazione della Legge.

Le Segnalazioni in "mala fede" possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato nel prosieguo.

Per quanto possibile, al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione, il Whistleblower è chiamato a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione che, in particolare, dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- oggetto: una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo);
- soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- le modalità con le quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Sebbene la Società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, queste ultime sono comunque ammesse. Le segnalazioni anonime saranno prese in carico e gestite solo qualora adeguatamente circostanziate e qualora abbiano un contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.

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 le Segnalazioni anonime è tenuto a registrarle e a 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.

8. 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.

8.1. Destinatari e canali interni di Segnalazione Whistleblowing

Per effettuare una Segnalazione, la Società mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati una specifica piattaforma informatica denominata "Whistleblowing", di cui all'indirizzo https://whistleblowersoftware.com/secure/Firema, raggiungibile tramite apposita sezione sul sito web della Società (www.firema.com), conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC.

Anche ai sensi dell'art. 4, comma 5, del Decreto Segnalazioni Whistleblowing la gestione del canale di segnalazione interna è affidato all'Organismo di Vigilanza, il quale è, pertanto, il soggetto destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing.

La piattaforma consente di inviare via web una segnalazione sia in forma anonima, sia in forma nominativa, compilando un modulo ed eventualmente allegando dei file. È altresì previsto che il Segnalante possa, attraverso la medesima piattaforma, inviare una segnalazione orale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale, al fine di tutelare l'eventuale volontà dello stesso di mantenere anonimato e non riconoscibilità.

Il sistema garantisce l'informativa automatica al Segnalante circa l'avvenuto invio della Segnalazione e le modalità con cui potrà visualizzare lo stato della stessa.

Il Segnalante avrà la possibilità di interagire con un sistema di messaggistica asincrona con il ricevente anche per inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto della Segnalazione e potrà essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria.

L'Organismo di Vigilanza riceverà, in tempo reale ed automatico, la notifica di ogni nuova Segnalazione trasmessa attraverso la piattaforma informatica e potrà accedere all'elenco delle segnalazioni, visualizzarne lo stato, scaricare le informazioni inviate, inviare messaggi con richieste di approfondimento al Segnalante, riportare lo stato di chiusura della Segnalazione.

L'amministratore della piattaforma non può accedere al contenuto delle Segnalazioni, ma può elaborare statistiche sul funzionamento del sistema.

La piattaforma, attraverso una gestione delle politiche di data retention e logging, non consente il tracciamento digitale del Segnalante, garantendo, quindi, la riservatezza dell'identità dello stesso.

Il software alla base della piattaforma nasce specificatamente con riferimento a scenari d'uso ad alto rischio. Per tale ragione, vengono implementati i principali protocolli di sicurezza allo stato dell'arte con preferenza per i protocolli di pubblico dominio con beneficio di peer-review pubblica; tra questi, l'utilizzo del protocollo https, che offre la crittografia delle Segnalazioni Whistleblowing e dei loro allegati.

I messaggi vengono recapitati all'Organismo di Vigilanza in forma criptata e possono essere decifrati attraverso una chiave in possesso del solo Organismo di Vigilanza, il quale non può comunque accedere ai dati del mittente, dati anch'essi criptati ma sotto altra chiave di accesso.

Qualora soggetti ed organi sociali diversi dall'Organismo di Vigilanza dovessero ricevere, attraverso propri canali di contatto, segnalazioni che presentino contenuti assimilabili ad una Segnalazione Whistleblowing, sono tenuti a trasmetterle all'Organismo di Vigilanza non appena ricevute e, comunque, entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, garantendo la tempestiva gestione delle Segnalazioni Whistleblowing e la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni rilevanti. Di tale trasmissione all'Organismo di Vigilanza è contestualmente trasmessa comunicazione al Segnalante. All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, altresì, le eventuali ulteriori informazioni e la documentazione rilevante per i fatti segnalati che dovessero essere pervenute a seguito della Segnalazione Whistleblowing.

8.1.1. Ricezione, verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni Whistleblowing

Al ricevimento della Segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna (che, come visto supra, trasmette automaticamente al Segnalante conferma di invio segnalazione), l'Organismo di Vigilanza:

- prende in carico la Segnalazione e predispone una scheda di Segnalazione Whistleblowing recante gli estremi della stessa ed i dati essenziali per la sua qualificazione;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla stessa, qualora la Segnalazione sia pervenuta attraverso canali di contatto da soggetti ed organi sociali diversi dalla piattaforma informatica denominata "Whistleblowing" ed il Segnalante abbia indicato i propri recapiti di contatto;
- procede ad una prima verifica preliminare, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della Segnalazione, sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione, ad esempio, valutando:
    - (i) se la Segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale;
    - (ii) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali ed umani;
    - (iii) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva,

procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante.

Verificata la sussistenza dei presupposti necessari di cui al paragrafo che precede, l'Organismo di Vigilanza svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione.

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere ad approfondimenti ed 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.

L'O.d.V., 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.

L'O.d.V. 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.

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.

L'O.d.V. 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 questa Procedura;
- 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, in particolare, ha diritto a:

- un ricorso effettivo ed un giudice imparziale;
- la presunzione di innocenza ed i diritti della difesa;
- essere ascoltato durante il processo di indagine e, come tale, ha diritto di correggere informazioni oggettivamente errate;
- accedere al proprio fascicolo, a condizione che l'identità della persona Segnalante rimanga riservata;
- sapere chi è a conoscenza del problema e di quali informazioni dispone;
- opporsi al trattamento dei dati, in questa situazione, se l'obiezione è basata su motivi imperativi legati alla sua particolare situazione, a meno che il titolare del trattamento dei dati dimostri l'esistenza di motivi legittimi cogenti per procedere, all'utilizzo di detti dati, che prevalgono sugli interessi, sui diritti e sulle libertà dell'interessato oppure per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;
- 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.

L'Organismo di Vigilanza ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il Segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la Segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti della Società per acquisire ulteriori informazioni ed osservazioni;
- avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

L'Organismo di Vigilanza, all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria, archivia le Segnalazioni in "mala fede", non sufficientemente dettagliate o infondate, nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

In relazione alle Segnalazioni fondate, l'Organismo di Vigilanza formula le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa l'adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo.

Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni ed azioni correttive e l'Organismo di Vigilanza monitorerà su di esse.

Gli esiti delle verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e decisioni dell'Organismo di Vigilanza, le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzati per iscritto in una apposita relazione comunicata all'Amministratore Delegato o, laddove la Segnalazione lo riguardi personalmente, al Consiglio di Amministrazione della Società.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, l'Organismo di Vigilanza informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in 3 mesi, dalla data del ricevimento della Segnalazione (oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della Segnalazione).

Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione Whistleblowing, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dello stesso dagli albi aziendali.

Le Segnalazioni Whistleblowing ricevute e la documentazione relativa (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) devono essere conservate, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di verifica e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

8.2. 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.

8.2.1. 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 segnalazione 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 ed 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 ed 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 sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio che ANAC sta predisponendo.

Per approfondimenti si rinvia alle Linee Guida dell'ANAC parte II.

8.3. 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.

8.4. 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 nelle LLGG n. 469/2021, 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.

9. 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 ed 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 all'O.d.V. inoltrando un'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 dell'O.d.V., 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'Amministratore Delegato o, laddove la Segnalazione lo riguardi personalmente, al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Amministratore Delegato o a seconda dei casi, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto della Direzione del Personale, valuteranno 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, l'O.d.V. 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.

9.1. 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. Garantisce, inoltre, che la Segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'O.d.V. 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 l'O.d.V. 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 ed 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 dall'O.d.V. 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 nel corso di un'indagine, dovesse rendersi necessario (ad esempio, a causa di obblighi legali) rivelare dati che potrebbero portare all'identificazione della persona Segnalante, tali dati potranno 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 ed

utilizzarle. Ogni richiesta di divulgazione di tali informazioni riservate deve essere immediatamente inoltrata all'organo amministrativo dirigente.

9.2. Sanzioni per il Segnalante

L'O.d.V., 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.

10. 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 ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

11. 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 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.

Per approfondimenti si rinvia alle Linee guida ANAC parte I par. 4.

11.1. 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 della presente Procedura. 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.

11.2. 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 ed, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

11.3. 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.

12. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e l'Organismo di Vigilanza intraprendono iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante divulgazione sul portale intranet e/o tramite iniziative di formazione a tutto il

personale su finalità dell'istituto e suo utilizzo, diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

13. MODIFICA MODELLO 231 A SEGUITO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Qualora, a seguito delle Segnalazioni Whistleblowing, emergessero eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza proporrà l'introduzione di idonee modifiche a detto Modello.

14. REVISIONE PERIODICA DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dall'Amministratore Delegato, pubblicata sul sito web della Società nella Sezione "Ethics & Compliance" dedicate della Società ed in apposita sezione della intranet aziendale.