



SICIT GROUP SPA - Via Arzignano 80, 36072 Chiampo (VI) - ITALY - Tel. 0444 450946 - Fax 0444 453812
C.F. e P.IVA 09970040961- Cap. Soc. € 3.000.000,00 i.v. - info@sicitgroup.com - www.sicitgroup.com

ALLEGATO – 8

PROCEDURA WHISTLEBLOWING: SEGNALAZIONE DI ILLECITI / VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 E LORO GESTIONE

Versione 7.0

Approvato dal C.d.A. del 27/03/2024

1. Contesto normativo e natura dell'istituto

La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231 di SICIT GROUP S.p.A ha l'obiettivo di regolamentare l'invio e la gestione delle segnalazioni fatte all' Organismo di Vigilanza di SICIT GROUP quale soggetto nominato "*Gestore delle segnalazioni whistleblowing*" ai sensi della più recente disciplina in materia di "whistleblowing" (Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023). Essa descrivere il canale interno e le forme di garanzia adottati per la tutela e la riservatezza delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Del sistema adottato è stata data comunicazione alle rappresentanze sindacali interne come previsto dal D.Lgs 24/2023.

La procedura disciplina le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni, nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie, ritorsive o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro è prevista dalla Direttiva UE 2019/1937 recepita dal legislatore nazionale con D.Lgs n.24 del 2023.

L'espressione "*whistleblower*" indica la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (art. 2 lett. g) D.Lgs 24/2023) ; attraverso la segnalazione, quindi, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi di reato e di situazioni pregiudizievoli per la Società.

L'espressione "*whistleblowing policy*" denomina la procedura attraverso cui effettuare una segnalazione e le azioni previste a tutela delle persone fisiche che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

In conformità al richiamato D.Lgs n. 24/2023 viene istituito un canale interno informatico che consenta segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Jobs Act");
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in suo favore;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;

- 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 la società. (art. 3 D.Lgs 24/2023)

3. Modalità di recepimento, formazione ed informazione

La presente procedura è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione e oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, sono effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale e, ai sensi del disposto di cui all'art.5 D.Lgs 24/2023, ogni informazione relativa è pubblicata sul sito internet della società in una sezione dedicata all'interno della quale è altresì presente il link di accesso alla piattaforma informatica per l'inoltro delle segnalazioni.

4. Scopo e campo di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative (quali, ad esempio, la tutela della riservatezza del segnalante; il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante, ecc.).

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

5. Le Segnalazioni

5.1 Oggetto della segnalazione

Come previsto dal D.Lgs 24/2023 art. 3 c. 2, in Sicit Group S.p.A. che ha impiegato la media di almeno 50 lavoratori e ha adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- **condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 o del Codice Etico** (reati presupposto 231: corruzione, truffa ai danni dello stato, riciclaggio, reati tributari, reati societari, reati industriali, violazione del diritto d'autore, reati ambientali, reati in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Società ...);
- **violazioni del diritto UE**. Si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza; 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la

frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese 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 imprese; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue e che contravvengono alla tutela della libera concorrenza.

- **violazioni in materia di whistleblowing** (violazione degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante; violazione del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei confronti del segnalante; ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione; mancata istituzione, avendone avuto incarico, dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023; non aver riportato all'ODV i flussi informativi in materia di whistleblowing e dei provvedimenti disciplinari adottati; accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; accertamento della responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave).

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti. La segnalazione non può invece riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che non deve, infatti, 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.

5.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono:

- a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;

- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- generalità e ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione e l'allegazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purchè siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio.

Resta fermo il requisito della fondatezza dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6. La piattaforma informatica per le segnalazioni

Le società mettono a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori un canale interno scritto e orale (messaggistica vocale registrata) attraverso la piattaforma crittografata "Whistle 365" a cui si accede attraverso il link pubblicato sul sito della società <https://whistleblowing.sicitgroup.com>. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa. Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni.



Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Non sarà possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite il canale corretto.

Per le segnalazioni mediante messaggistica vocale registrata o incontro in presenza verbalizzato il segnalante rilascerà preventivo consenso alla documentazione mediante registrazione.

7. Tutela del segnalante

7.1 Riservatezza

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower. La medesima garanzia è prevista in favore di:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante** e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le LG ANAC prevedono che "tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante e precisamente: • colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.**

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, il segnalante indica esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (messaggistica vocale).

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria 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.

7.2 Divieto di ritorsione e protezione del segnalante

E' vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale

divieto sono nulli. La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante (es. colleghi di lavoro).

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto. Questo implica da parte del segnalante un’attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.

La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- 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;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione, lo comunica all'ANAC che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Rimane 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).

SICITGROUP S.p.A. adotta gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiamo presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

Il segnalante non gode di protezione:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Infine, si ricorda che, di fronte a una segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

Non è viceversa sanzionabile il soggetto segnalante che in buona fede abbia denunciato fatti che dalle valutazioni e dalle verifiche svolte risultino infondati e/o inconsistenti.

8. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

8.1. Ricezione della segnalazione

Il gestore delle segnalazioni riceve e archivia le segnalazioni attraverso la piattaforma informatica e, sempre attraverso la stessa, dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo continua anche durante le fasi di accertamento. Dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione. Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato. Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- o Correzione di processi interni o Avvio di un procedimento disciplinare
- o Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica
- o Archiviazione per mancanza di evidenze

Nel caso di segnalazione con messaggistica vocale registrata attraverso la piattaforma informatica il gestore raccoglierà preventivamente il consenso informato del segnalante alla documentazione della segnalazione mediante registrazione.

8.2. Riscontro di presa in carico

Attraverso gli strumenti della piattaforma informatica il gestore della segnalazione rilascia al segnalante l'avviso di mero ricevimento della stessa entro **7 giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa. Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione il segnalante potrà autonomamente accedere alla piattaforma per accertarsi dello stato della segnalazione.

8.3. Conflitto d'interessi

Nel caso in cui la segnalazione riguardi fattispecie in cui il Gestore delle segnalazioni coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata al Presidente del CDA che potrà garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

8.4. Sospensione del servizio e sostituzioni

Il servizio di gestione delle segnalazioni è sospeso le domeniche e tutti i giorni festivi.

In caso di assenza prolungata o di malattia del Gestore delle segnalazioni, lo stesso avrà cura di comunicarlo al Presidente del CDA affinché possa subentrare nella ricezione e gestione delle segnalazioni *ad interim* fino al rientro della funzione per garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

8.5. Esame preliminare: procedibilità e ammissibilità

Completata la fase relativa alla trasmissione e al ricevimento della segnalazione, il gestore procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta valutandone la procedibilità e successivamente l'ammissibilità. Di seguito, si rappresentano alcune valutazioni che possono essere effettuate in tali fasi.

a. Procedibilità.

Per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei suoi presupposti e, nello specifico, 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.

b. Ammissibilità

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing. Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- 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;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

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

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare il Gestore delle segnalazioni possono richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

8.6. Istruttoria e garanzie di riservatezza in caso di supporto esterno al Gestore

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. Il gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere 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. Il gestore della segnalazione deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente ai soggetti incaricati di gestire le segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso di segnalazioni relative a comportamenti diretti in modo univoco alla commissione di reati ovvero nel caso sia necessario procedere ad attività di investigazione interna, il gestore della segnalazione dovrà avvalersi dell'assistenza tecnica di un avvocato penalista di fiducia della società. In questo caso e in tutti quelli di ricorso al supporto specialistico di professionisti terzi, nonché del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione). Nel caso di coinvolgimento di competenze tecniche esterne il gestore delle segnalazioni può disporre e

utilizzare il budget deliberato dal CDA. Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi sono estesi gli obblighi di riservatezza. Qualora i dati identificativi siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy.

8.7. Conclusione dell'istruttoria

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane). Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

L'OdV redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Società.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Rappresentante Legale per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal L.R. tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

8.8. Riscontro al segnalante degli esiti dell'accertamento

Il gestore della segnalazione fornisce un riscontro al segnalante, entro **3 mesi** dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Non sarà necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, potrà essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata. Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;

- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo, caso sarà cura del gestore comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

9. CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI RELATIVI ALLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate all'interno della piattaforma informatica crittografata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 180 giorni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente al soggetto nominato gestore delle segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'Organismo stesso.

10. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, minimizzando i dati trattabili a quelli strettamente necessari per la specifica finalità, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Viene garantito un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

11. SANZIONI



Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing. Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa, la mancata istituzione del canale interno di segnalazione.



Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura. L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

12. CANALI ESTERNI E LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche **segnalazioni esterne** all'Autorità Nazionale Anticorruzione solo ricorrendo determinate condizioni:

- a. qualora il segnalante abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- b. qualora il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sarà dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione;
- c. qualora il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'A.N.AC.: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una **divulgazione pubblica**:

- a. il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata;
- b. un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- c. fondati motivi di ritenere che una segnalazione esterna non verrà trattata o dia luogo a ritorsioni o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate o che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella medesima.

13. CLAUSOLA DI CHIUSURA

Per quanto non tradotto nella presente procedura, si rinvia alla Guida Operativa di Confindustria che, quale parte integrante, viene qui richiamata ed è possibile visualizzare al link indicato nel paragrafo seguente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali [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 \(europa.eu\)](#)

- il Regolamento 2016/679 o GDPR

[Regolamento+UE+2016+679.+Arricchito+con+riferimenti+ai+Considerando+Aggiornato+alle+rettifiche+pubblicate+sulla+Gazzetta+Ufficiale++dell'Unione+europea+127+del+23+maggio+2018 \(garanteprivacy.it\)](#)

- Il decreto legislativo n. 24/2023 (di seguito il "**Decreto**"): ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 2019/1937 in materia di whistleblowing, abrogando o modificando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato [Normativa - Export](#) ;

- il D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche [Normativa - Export](#)

- 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 – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne ANAC www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+2023+-+linee+guida+whistleblowing+versione+schematizzata.pdf/7c8290da-f1b0-1c1f-8bc0-3904f023f299?t=1689332548748 .

- Linee Guida Confindustria di Ottobre 2023 <https://www.confindustria.it/wcm/connect/764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485/Guida+Operativa+Whistleblowing.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485-oJNmhSD> .