
PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sommario

1. Contesto di riferimento	2
2. Introduzione al Whistleblowing	2
3. Oggetto	3
4. Obiettivi	6
5. Dipartimenti e soggetti coinvolti	6
6. Procedure e altri documenti correlati	6
7. Canali di Segnalazione Interni	6
• Segnalazione scritta tramite posta cartacea	7
8. Canali di segnalazione esterna, diffusione pubblica, denuncia all'autorità giudiziaria	7
9. Gestione delle segnalazioni	9
10. La tutela del segnalante	11
11. Infrazione della procedura	12
12. Revisioni della procedura	13

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato il D.lgs 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

Valcucine S.p.a. (di seguito anche la "**Società**") si era già dotata di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione, ed alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti, sentite le rappresentanze sindacali aziendali/territoriali.

Si precisa che, nell'impostazione di tale sistema di segnalazioni, la Società ha inoltre tenuto in debita considerazione quanto riportato dalle "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" approvate da ANAC con Delibera n.° 311 del 12 luglio 2023 (di seguito anche "Linee Guida ANAC").

2. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare 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 ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- i soggetti che possono attivare una segnalazione (di seguito anche “**Soggetti Segnalanti**”);
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione (di seguito anche “**Segnalazioni di violazione**”);;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3. Oggetto

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società o l’interesse pubblico di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e relative a:

- I. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- II. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all’Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell’Allegato al Decreto) relativamente 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;
- III. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione Europea);
- IV. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- V. atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono **escluse**:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate¹;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazioni in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente)²

Esempi di fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/comportamenti rilevanti:

- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica);

¹ A titolo esemplificativo, come affermato dalle Linee Guida ANAC "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 pubblico o dell'ente privato."

² A titolo esemplificativo, nel settore "servizi finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo" restano fermi l'applicazione rispettivamente dell'articolo 52-ter del Testo Unico delle leggi in materia bancaria e degli articoli 4-undecies e 4-duodecies del Testo Unico della Finanza. Tali disposizioni contemplano, oltre a specifici canali di comunicazione interni, anche un canale esterno, avente come destinatario la Banca d'Italia o la Consob, a seconda del riparto di vigilanza. In materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo trova applicazione il d. lgs. 231/2007 così come modificato dal d.lgs. 90/2017 che ha introdotto l'art. 48 riguardante i sistemi interni di segnalazione delle violazioni. Inoltre, nel settore "sicurezza dei trasporti", rimane ferma l'applicazione delle norme in tema di monitoraggio degli eventi nel settore aviazione civile, di responsabilità dello Stato di bandiera ai fini della conformità alla convenzione sul lavoro marittimo, nonché le norme internazionali per la sicurezza delle navi, la prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati membri; infine con riferimento al settore "tutela dell'ambiente", continueranno a trovare applicazione le norme speciali sulla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- manomissione di documenti attraverso la manipolazione o falsificazione di documenti aziendali o documenti ufficiali al fine di ottenere un vantaggio illecito o ingannare le autorità competenti;
- comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- violazione della protezione dei dati personali attraverso la raccolta, archiviazione o elaborazione di dati personali dei clienti senza il loro consenso esplicito o senza adottare misure adeguate di sicurezza per proteggere tali dati da accessi non autorizzati o violazioni;
- implementazione di un sistema informatico al fine di eludere le norme europee sulla protezione dei dati personali e sulla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi di dati raccolti senza il consenso esplicito dei titolari e trasferimento di essi in paesi terzi che non garantiscono un livello adeguato di protezione dei dati.

Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una corretta gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** una chiara descrizione della violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** generalità e/o qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

Inoltre, il Segnalante potrà opportunamente indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie **generalità**;
- eventuale **documentazione** che possa confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- ogni **altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali.

L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore della Segnalazione alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Si precisa che la Società accetta altresì Segnalazioni in forma anonima (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante), purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra.

4. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

5. Dipartimenti e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- **Gestore delle Segnalazioni** identificato con la Direzione Risorse Umane della Società;
- **Organismo di Vigilanza** (di seguito "OdV") istituito ai sensi del D. Lgs. 231/01;

6. Procedure e altri documenti correlati

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- Codice Etico della Società;

7. Canali di Segnalazione Interni

La Società ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni:

- **attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale principale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "**Software**"). L'accesso al Software avviene tramite la sezione *Whistleblowing* prevista nel portale Valcucine <https://www.valcucine.com/>. Il Software consente Segnalazioni in forma scritta o orale.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Valcucine Spa potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate³, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

- **Segnalazione scritta tramite posta cartacea**

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare presso la sede della Società con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificati del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Gestore delle Segnalazioni".

8. Canali di segnalazione esterna, diffusione pubblica, denuncia all'autorità giudiziaria

I canali di segnalazione esterni di ANAC

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 3 e ricorra una delle seguenti condizioni:

³ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- qualora non sia stato istituito un canale di segnalazione interna da parte di un ente obbligato a istituirlo ovvero quando lo stesso canale di segnalazione, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il Segnalante ha fondato motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni c.d. esterne possono essere effettuate, attraverso gli strumenti adottati da ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

La divulgazione pubblica

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 3 e ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - 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,

il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

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

Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il Decreto 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.

9. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è affidata al Gestore delle Segnalazioni è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;*
- b. istruttoria;*
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione.*

a. Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante ;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Le comunicazioni cartacee dovranno essere descritte nel Registro delle Segnalazioni.

Il Registro delle Segnalazioni dovrà essere custodito in armadio / cassetto protetto con chiave posizionato all'interno dell'Uff. Risorse Umane e ne garantisce l'assoluto riserbo.

Il Gestore delle Segnalazioni assicura per tanto che la documentazione sia inaccessibile a persone ulteriori.

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della Segnalazione provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

b. Istruttoria

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore deve valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è Risorse Umane e/o consulenti esterni nominati ad hoc.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione,

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante, mediante uno dei canali interni a disposizione, relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione.

Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio della Segreteria dell'OdV, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

e. Rapporti con l'OdV

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001/231 e/o violazioni del Modello 231 (di cui al punto i) paragrafo 2.2. "Oggetto della Segnalazione - le Violazioni") e non riguardi Violazioni ascrivibili all'Organismo stesso o ad uno dei suoi componenti, il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, con flussi informativi che dovranno riguardare anche tutte le successive fasi del seguito della Segnalazione.

10. La tutela del segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. *la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. *il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante.*

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

a. La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il Gestore può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Gestore.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

11. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

12. Revisioni della procedura

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche
11/12/2023	Roberto Malaguti	Creazione versione v0