SEGNOVERDE

Procedura

"Gestione delle segnalazioni"

Versione	Data	Commento
0	22/04/2011	Prima emissione
1	16/12/2011	Aggiornamento
2	17/12/2015	Aggiornamento
3	26/02/2018	Aggiornamento
4	27/02/2023	Aggiornamento
5	07/12/2023	Aggiornamento
6	10/10/2024	Aggiornamento

Sommario

Sommario 3
1. Definizioni 4
2. Inquadramento normativo 5
3. Scopo e finalità della procedura 7
4. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni 8
5. Contenuto delle segnalazioni 8
6. Modalità di segnalazione 10
7. Gestori delle Segnalazioni 11
8. Ricezione e presa in carico delle Segnalazioni 12
9. Modalità di gestione delle Segnalazioni 13
10. Conclusione del Processo di verifica delle Segnalazioni 14
11. Tutela del Segnalante 14
12. Coordinamento con la Procedura flussi informativi e sistema disciplinare 16
13. Aggiornamento della Procedura 16

1. Definizioni

- **Amministratore di Sistema:** soggetto al quale è conferito il compito di sovrintendere alle risorse del sistema operativo della Società e di consentirne l'utilizzazione.
- **Compliance Officer:** il/i referente/i della funzione legale al/ai quale/i sono attribuiti specifici compiti e funzioni connesse alla gestione delle Segnalazioni.
- **Organo amministrativo:** organo che esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riserva in modo inderogabile alla decisione dei soci.
- **Codice Etico:** documento contenente i principi e gli standards di comportamento in essere nella società, creando le condizioni per la corretta applicazione delle politiche aziendali e del sistema di controllo interno.
- **Decreto 231:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Decreto Whistleblowing:** decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "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", che 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.
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto/i deputato/i alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni ai fini della Procedura, nominato in conformità all'art. 4 co. 2 del D. Lgs. 24/2023.
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Società atto a prevenire la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante dal Decreto 231.
- **Organismo di Vigilanza:** organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (Articolo 6, D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231).
- **Procedura:** procedura che ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal Decreto Whistleblowing. Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del Decreto 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 Whistleblowing.

- **Risorse Umane:** funzione incaricata dell'attività di selezione, formazione, sviluppo e gestione del personale.
- **Segnalante:** soggetto che riferisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione. Ai sensi del Decreto Whistleblowing sono i 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.
- **Segnalato:** soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione.
- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante concernente ogni condotta attiva e omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello, degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società e il personale dipendente e/o assimilato.
- **Sistema Disciplinare:** sistema sanzionatorio adottato dalla Società e facente parte del Modello.
- **Società:** Segnoverde S.p.A. unipersonale, con sede legale in via I. Nieri ang. Viale Europa snc– 55100 Lucca (LU).
- I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale, e viceversa, ove il contesto lo richieda.

2. Inquadramento normativo

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"), entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "whistleblower") . A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del Segnalante da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante.

Infatti, se da un lato la figura del "whistleblower" si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto ai fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro una sua insufficiente tutela lo espone a ritorsioni da parte del datore di lavoro, con le immaginabili ricadute in termini economici, di carriera e di salute, con l'effetto generalizzato di scoraggiare di fatto ogni stimolo alla segnalazione. A tal proposito, tale norma tutela il soggetto segnalante tramite l'espressa nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte nei suoi confronti in fase successiva alla denuncia e tramite la presenza di sanzioni per chi viola le misure di tutela del segnalante.

In ultima analisi, un'adeguata tutela del "whistleblower" si pone anche nell'interesse dell'ordinamento, in quanto elemento in grado di favorire l'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*.

La legge n. 179/17, in particolare, interviene sul Decreto 231 e inserisce una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali segnalazioni illecite, tale normativa prevede che la segnalazione sia adeguatamente documentata, ovvero che venga resa con dovizia di particolari e sia "in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati" e che siano previste sanzioni anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

La legge dispone che il Modello preveda appositi canali per consentire la denuncia delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231. La normativa in commento, in particolare, richiede che i canali con cui trasmettere le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle diverse fasi di gestione della segnalazione e che siano assicurate tali garanzie con modalità informatiche, prevedendo apposite sanzioni per chi viola i suddetti vincoli di riservatezza.

Successivamente, il legislatore europeo ha emanato la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva Whistleblowing"). In attuazione della Direttiva UE 2019/1937, il legislatore italiano ha emanato il Decreto Whistleblowing recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle

persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il Decreto Whistleblowing ha abrogato l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, nonché i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del Decreto 231, con effetto a decorrere dal 15 febbraio 2023. Con riferimento all'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, questo è stato integralmente riformato dall'art. 24, co. 5 del Decreto Whistleblowing, il quale dispone che "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

Inoltre, l'art. 24 comma 2 del Decreto Whistleblowing prevede che: "Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del presente decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-*bis*, lettere a) e b), del Decreto 231, nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del presente decreto".

3. Scopo e finalità della procedura

La presente Procedura ha lo scopo di stabilire i presupposti e le modalità attraverso le quali i Segnalanti (così come di seguito identificati al par. 4), possono segnalare all'Organismo di Vigilanza sospetti di eventuali condotte illecite realizzate in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico, nonché di fatti e/o comportamenti integranti uno dei reati previsti dal Decreto 231 e/o altre attività non conformi alle procedure/*policies* aziendali in vigore.

Detta Procedura regola, inoltre, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni in questione, garantendo la riservatezza del Segnalante. In generale, le finalità della presente Procedura sono sintetizzabili nei punti di seguito rappresentati:

- fornire indicazioni su **chi** possa effettuare le segnalazioni (par. 4);
- indicare **cosa** possa essere oggetto di segnalazione (par. 5);
- prevedere le **modalità** di trasmissione delle segnalazioni (par. 6);
- identificare quali siano i **soggetti destinatari** delle segnalazioni (par. 7);

- stabilire le **modalità di gestione** delle segnalazioni (par. 8 e 9);
- definire quali siano le **misure poste a tutela del segnalante** (par. 10).

4. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni

Ai sensi del quadro normativo vigente e in linea con le *best practices*, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. Lgs. n. 81/ 2015 [1]o dall' art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2017;
- lavoratori autonomi e di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché ai titolari di rapporti di collaborazione "organizzata dal committente", *ex* art. 2 D.lgs. 81/2015;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e ai consulenti;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

5. Contenuto delle segnalazioni

I soggetti identificati al par. 4 possono segnalare:

- le violazioni[2], conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel

1 Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio.

2 L'art. 2, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 24/2023 dispone che "a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);2) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; 5) atti

Codice Etico adottati dalla Società;

- le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, così come individuati nell'Allegato 1 alla parte generale del Modello;
- altre possibili azioni od omissioni, conclamate o sospette, poste in essere in violazione delle procedure/*policies* aziendali in vigore.

Le Segnalazioni devono essere fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti. A tal fine, si prevede che il Segnalante debba:

- descrivere con precisione i fatti;
- indicare la/e persona/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- se conosciute, indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare eventuali interessi privati alla Segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

Le Segnalazioni verranno prese in considerazione solo se gli elementi di fatto oggetto della Segnalazione siano sufficientemente dettagliati e consentano lo svolgimento delle necessarie analisi, anche senza un confronto diretto con il Segnalante. Alla luce di ciò, la Segnalazione potrà, 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;

od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)".

- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

In ogni caso, non saranno in alcun modo prese in considerazione le Segnalazioni non rientranti nello scopo e nell'oggetto della Procedura[3].

6. Modalità di segnalazione

La Società al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle Segnalazioni, ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

a) *tool* informatico;

b) posta ordinaria.

6.1 Invio di una Segnalazione attraverso il *tool* informatico

Attraverso il *tool* informatico, raggiungibile attraverso il *link* riportato nel sito web della Società, il Segnalante potrà inviare Segnalazioni completamente anonime. Inoltre, tale canale consente di gestire le Segnalazioni (anonime e non) garantendo la massima riservatezza sia in relazione al Segnalante sia al contenuto della Segnalazione. Il *tool* informatico assocerà a ciascuna Segnalazione un codice identificativo attraverso il quale il Segnalante potrà procedere a monitorarne lo stato di avanzamento, a integrare la Segnalazione e, eventualmente, a inviare precisazioni o integrazioni. Attraverso detto codice, inoltre, il Segnalante può chiedere informazioni o scambiare messaggi con il Gestore delle Segnalazioni e, ove nel frattempo avesse cambiato idea, può in ogni momento decidere di manifestare la propria identità. Inoltre, la Segnalazione può essere effettuata anche in modalità orale mediante un sistema di messagistica vocale presente all'interno del *tool*.

6.2 Invio di una Segnalazione attraverso posta ordinaria

Qualora il Segnalante decida di utilizzare la posta ordinaria, dovrà inviare la Segnalazione in busta chiusa presso la sede legale (o una sede operativa) della Società. Al fine di garantire la riservatezza della Segnalazione stessa, il Segnalante dovrà aver cura di riportare sulla busta la

3 Ai sensi del D. lgs. n. 24/2023 art. 1, comma 2 e del § par. 2.1.1 Linee Guida ANAC sono esclusi dall'applicazione della disciplina sul Whistleblowing le Segnalazioni avente ad oggetto i) 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; ii) 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; iii) 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.

dicitura "SEGNALAZIONE STRETTAMENTE CONFIDENZIALE". Inoltre, affinché i destinatari della Segnalazione possano inviare avviso di ricevimento della stessa, il Segnalante dovrà indicare un idoneo recapito.

7. Gestori delle Segnalazioni

I Gestori delle Segnalazioni sono **l'Organismo di Vigilanza** della Società e il/i **Compliance Officer**, che hanno la responsabilità di prenderne atto, effettuare le valutazioni preliminari e procedere alla relativa gestione.

In particolare, qualora una Segnalazione riguardi esclusivamente violazioni del Modello o del Decreto 231, la stessa verrà gestita dall'Organismo di Vigilanza. Qualora, invece, coinvolga violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ma non del Decreto 231, la Segnalazione verrà gestita dal Compliance Officer. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi sia violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231 che violazioni rilevanti ai sensi di altre normative contemplate dal Decreto Whistleblowing, questa verrà gestita congiuntamente dal Compliance Officer e l'Organismo di Vigilanza. Infine, laddove la Segnalazione sia suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dai contratti di lavoro conclusi dalla Società, gli accertamenti del caso e l'eventuale attivazione del Sistema Disciplinare, saranno demandati a Risorse Umane.

Nello svolgimento delle attività di accertamento e gestione della Segnalazione, Compliance Officer, Organismo di Vigilanza e Risorse Umane, qualora lo ritengano, possono avvalersi di altre funzioni aziendali e/o di consulenti esterni all'occorrenza incaricati. In particolare, tali soggetti possono richiedere all'Amministratore di Sistema della Società lo svolgimento di controlli e/o accessi, in riferimento all'utilizzo e/o al contenuto degli strumenti informatici assegnati a dipendenti e collaboratori, ai sensi della "Procedura aziendale per il trattamento dei dati personali e per l'utilizzo dei sistemi informatici".

Gli eventuali soggetti coinvolti nell'esame della Segnalazione sono sottoposti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità definiti nel Decreto Whistleblowing e hanno, pertanto, l'obbligo di astensione da ogni esame e accertamento, qualora sussistano conflitti di interesse. In particolare, qualora una Segnalazione riguardi condotte attribuite dal Segnalante ai soggetti destinatari della Segnalazione (membri dell'Organismo di Vigilanza o Compliance

Officer), questa dovrà essere presa in carico e gestita direttamente dall'Organo amministrativo della Società.

8. Ricezione e presa in carico delle Segnalazioni

In relazione al canale di comunicazione scelto dal Segnalante per inviare la Segnalazione, la stessa verrà presa in carico come di seguito specificato:

8.1 Ricezione attraverso il tool informatico

Le Segnalazioni inviate attraverso il *tool* informatico verranno prese in carico dal Compliance Officer e Organismo di Vigilanza che congiuntamente valuteranno se la stessa coinvolga violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o di altre normative contemplate dal Decreto Whistleblowing. In particolare il Compliance Officer si occuperà di controllare quotidianamente l'eventuale ricezione di Segnalazioni attraverso il *tool* informatico, monitorare lo stato di avanzamento delle stesse, convocare eventuali riunioni con l'Organismo di Vigilanza, provvedere a fornire riscontro al Segnalante nei termini di legge.

8.2 Ricezione attraverso la posta ordinaria

Le funzioni che, nella gestione della posta ordinaria, ricevessero buste recanti l'indicazione "SEGNALAZIONE STRETTAMENTE CONFIDENZIALE" dovranno rispettare le seguenti indicazioni:

- non aprire la busta;
- avvisare il Compliance Officer per le vie brevi;
- trasmettere la busta al Compliance Officer con le modalità da questi indicate.

Una volta ricevuta la busta, i/il Compliance Officer prenderà in carico l'eventuale Segnalazione, svolgerà una verifica preliminare circa la rilevanza della stessa ai sensi del Decreto 231 e/o di altre normative contemplate dal Decreto Whistleblowing e, qualora necessario, provvederà a inoltrarla all'Organismo di Vigilanza.

8.3 Ricezione attraverso altre modalità

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali di comunicazione sopra indicati, dovrà rispettare le seguenti indicazioni:

- invitare il Segnalante a utilizzare i canali di comunicazione sopra indicati (qualora la Segnalazione non sia anonima);
- trasmettere tempestivamente la Segnalazione ai/al Compliance Officer;
- garantire la riservatezza del Segnalante e delle informazioni ricevute.

Una volta ricevuta la Segnalazione, il Compliance Officer svolgerà una verifica preliminare circa la rilevanza della stessa ai sensi del Decreto 231 e/o di altre normative contemplate dal Decreto Whistleblowing e, qualora necessario, provvederà a informare l'Organismo di Vigilanza.

9. Modalità di gestione delle Segnalazioni

I soggetti destinatari delle Segnalazioni dovranno gestire le stesse rispettando i seguenti obblighi:

- qualora possibile (in relazione al canale di comunicazione scelto dal Segnalante) avvisare il Segnalante della presa in carico della Segnalazione entro **sette** giorni dal suo ricevimento;
- verificare preliminarmente la rilevanza e l'apparente fondatezza delle Segnalazioni; approfondire i fatti riferiti e i documenti eventualmente ricevuti;
- redigere e custodire verbali sulle attività di accertamento condotte per la Segnalazione, dando evidenza dei soggetti coinvolti, degli approfondimenti eseguiti e degli esiti delle attività svolte, in modo tale che tutto risulti datato, tracciato e suscettibile di essere sottoposto a successivi monitoraggi e controlli;
- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento al Segnalante o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Ove lo ritengano opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della Segnalazione potranno, inoltre:

- richiedere alle funzioni aziendali competenti per materia di trasmettere la documentazione ritenuta utile;
- qualora possibile, in relazione al canale di comunicazione scelto dal Segnalante, mantenere interlocuzioni con il Segnalante richiedendo precisazioni e integrazioni sulla Segnalazione;
- convocare il Segnalante (se non anonimo) per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- richiedere l'audizione di eventuali soggetti indicati nella Segnalazione come persone informate sui fatti oppure di altre persone che, a proprio giudizio, possano riferire su fatti e circostanze segnalati;

- effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine ritenuta utile.

Le Segnalazioni e la documentazione inerente alle stesse saranno conservate a cura dei soggetti destinatari per un periodo di cinque anni dalla conclusione delle attività di accertamento e verifica. L'accesso a tale documentazione resterà consentito esclusivamente ai soggetti destinatari e ai loro eventuali delegati. I soggetti destinatari delle Segnalazioni sono quindi responsabili dell'archiviazione e della custodia della documentazione con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

10. Conclusione del Processo di verifica delle Segnalazioni

10.1 Segnalazioni infondate

Al termine delle verifiche, nel caso in cui i fatti oggetto di Segnalazione si rivelino infondati o inesistenti, ovvero il soggetto segnalato non risulti autore materiale degli stessi ovvero non sia passibile di rimprovero per qualsiasi ragione antecedente o sopravvenuta, viene data tempestiva comunicazione al Segnalante, con conseguente archiviazione della Segnalazione e relativa annotazione delle motivazioni.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, vengono demandati a Risorse Umane gli accertamenti del caso e l'eventuale attivazione di un procedimento disciplinare a carico del Segnalante (qualora individuabile).

10.2 Segnalazioni fondate

Nell'ipotesi in cui una Segnalazione risulti fondata, occorre procedere all'attivazione nei confronti del Segnalato di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, oltre che all'eventuale apertura di procedimenti giudiziari di natura penale o civile a suo carico. Nel caso in cui una Segnalazione risultata fondata abbia ad oggetto il Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza promuoverà ogni iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi, provvedendo a suggerire all'Organo amministrativo le azioni di miglioramento da intraprendere.

11. Tutela del Segnalante

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il

ricorso a strumenti di crittografia. Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzati a trattare tali dati[4].

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti individuati all'art. 17 del Decreto Whistleblowing[5]. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi mansione immotivati, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altro tipo di *mobbing* collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che abbia effetto sulle condizioni di lavoro del Segnalante.
Ai sensi dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

11.2 Data protection

Il trattamento dei dati personali nella gestione dei canali di segnalazione è 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.

4 All'art. 12 del Decreto Whistleblowing sono previste espresse forme di protezione: i) in sede disciplinare l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa ii) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità iii) la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione iv) il fascicolo della Segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D. Lgs. 33/2013.
5 Le misure di protezione dettate dal Decreto Whistleblowing si applicano anche ai seguenti soggetti: 1) facilitatore, 2) persone del medesimo contesto lavorativo, 3) colleghi di lavoro del Segnalante, 4) enti di proprietà del Segnalante, 5) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

La Società ha definito la presente Procedura individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.

12. Coordinamento con la Procedura flussi informativi e sistema disciplinare

La presente Procedura ottempera quanto disposto dal Decreto Whistleblowing e, in coordinamento con la Procedura "Flussi informativi verso l'OdV" definita ed adottata all'interno del Modello, agevola l'attività di sorveglianza dell'Organismo di Vigilanza.

Chiunque ponga in essere comportamenti in violazione della presente Procedura e/o dei principi etici e di controllo definiti nel Modello e del Codice Etico adottati della Società e qui richiamati, incorrerà nei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Disciplinare.

13. Aggiornamento della Procedura

La presente Procedura è oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività maturata.