

INDICE

1. SCOPO	2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	2
5. SEGNALABILITÀ DELLE CONDOTTE	5
5.1. Condotte segnalabili	5
5.2. Condotte non segnalabili	5
5.3. Chi può segnalare	5
5.4. Segnalazione inviata a soggetto non competente	6
6. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	6
7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	6
7.1. Piattaforma informatica	7
7.2. Segnalazione orale	7
7.3. Segnalazione a mezzo posta	7
7.4. Interazione del GeSe con l'Organismo di Vigilanza	8
7.5. Segnalazione ordinaria di violazione del Modello 231	8
8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
8.1. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	8
8.1.1. Segnalazioni manifestamente infondate	8
8.1.2. Segnalazioni fondate	9
8.2. Attività di indagine e reporting	9
8.3. Misure e provvedimenti sanzionatori	9
8.4. Tracciabilità e archiviazione dei documenti	10
9. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO	10
9.1. Tutela del Segnalante	10
9.2. Soggetti diversi dal Segnalante che godono di protezione	11
9.3. Tutela del segnalante dalle ritorsioni e del segnalato dalle condotte diffamatorie	11
9.3.1. La protezione dalle ritorsioni subite	11
9.3.2. Protezione dalle segnalazioni diffamatorie e tutela del Segnalato o della persona menzionata	12
9.3.3. Diritto del Segnalato e della Persona menzionata ad essere informati della segnalazione	12
9.3.4. Rinunce e transazioni	12

1. SCOPO

L'azienda, nel perseguimento dei propri obiettivi, è impegnata nel contrasto di qualsiasi condotta illecita, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative di riferimento e con le linee guida di categoria.

L'azienda, anche attraverso il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha sviluppato protocolli aziendali e presidi di controllo con la finalità di eliminare o minimizzare il rischio di commissione di condotte illecite.

Volendo dare ulteriore attuazione ai propri documenti ed ai più elevati standard di riferimento, il presente documento è volto a definire e descrivere il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chi sia a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari ad atti normativi o a regole aziendali e di delineare le garanzie di riservatezza e protezione a tutela dei Segnalanti.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente allegato si applica alle **segnalazioni whistleblowing** ossia a quelle segnalazioni che rientrano nell'ambito previsto dal D.Lgs. 24/2023 (di seguito descritto) dove il segnalante vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di eventuali ritorsioni.

Per effettuare una **segnalazione ordinaria** (non whistleblowing ossia priva delle tutele riconosciute espressamente dal D.Lgs. 24/2023) vedere le relative procedure.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

RIFERIMENTO	TITOLO
D.Lgs. 24/2023	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
Legge 179/17	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
Direttiva (UE) 2019/1937	Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
D.Lgs. 231/01	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
Regolamento UE/2016/679 o GDPR	Regolamento generale per la protezione dei dati personali

4. TERMINI, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

TERMINE	DEFINIZIONE
Whistleblowing	Denuncia/segnalazione posta in essere dal whistleblower che specifichi, anche implicitamente, di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing.
Segnalante o Whistleblower	Soggetto, interno o esterno all'azienda, ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione e specifichi, anche implicitamente, di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing.

TERMINE	DEFINIZIONE
Segnalante ordinario	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetto non ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione • Soggetto ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione, di cui non sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo • Soggetto ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che, inviando una segnalazione ad un soggetto diverso da quello individuato dall'azienda per la gestione del canale whistleblowing, non specifichi, neppure implicitamente, di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing • Soggetto che denuncia agli organi aziendali preposti comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione di cui abbia avuto conoscenza anche al di fuori del proprio contesto lavorativo
Facilitatore	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, Denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica	Persone legate al Segnalante - o da soggetto allo stesso equiparato - da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Con l'espressione "stabile legame affettivo" si fa riferimento a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante e che hanno un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.
Colleghi di lavoro del Segnalante	Soggetti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente.
Enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo	Enti di proprietà del Segnalante in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, o per i quali egli lavora, nonché agli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.
Segnalato	Soggetto, interno o esterno all'azienda, che secondo la segnalazione del whistleblower ha tenuto o tentato comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili e ai regolamenti interni.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG o Modello 231)	Modello atto a prevenire la responsabilità penal-amministrativa dell'azienda.
Gestore delle segnalazioni	Soggetto nominato dall'azienda che riceve la segnalazione e la elabora nel rispetto delle indicazioni e cautele definite dal presente documento.
Organismo di Vigilanza	Organismo formalmente incaricato di vigilare sulla concreta e corretta attuazione del Modello 231 dell'azienda

TERMINE	DEFINIZIONE
Ritorsioni	<p>Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".</p> <p>A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si indicano i seguenti atti di ritorsione: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.</p>
Limitazione della responsabilità del Segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni	<p>Il Segnalante non è chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); ● di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); ● di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); ● di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.); ● di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; ● di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; ● di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

ACRONIMO	DESCRIZIONE
OdV	Organismo di Vigilanza
GeSe	Gestore della Segnalazione
CdA	Consiglio di Amministrazione
MOG o Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001

¹ Tuttavia, il D.Lgs. 24/2023 pone due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

 Cav. Pozzolini Lorenzo	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING ALLEGATO 1 - Approfondimenti ed aspetti operativi del WHISTLEBLOWING	P-INT-24 Rev. 1
--	---	----------------------------------

ACRONIMO	DESCRIZIONE
ANAC	Autorità nazionale Anticorruzione

5. SEGNALABILITÀ DELLE CONDOTTE

5.1. CONDOTTE SEGNALABILI

Fermo restando che è sempre riconosciuta ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, possono essere segnalate le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o violazione del Modello 231.

Possono essere altresì segnalati quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni².

La segnalazione può riguardare fatti accaduti o che molto probabilmente sono accaduti o potrebbero verosimilmente accadere.

Il Segnalante può avere una conoscenza diretta o indiretta dei fatti.

5.2. CONDOTTE NON SEGNALABILI

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
- 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;
- 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.

Non possono inoltre essere compromesse le disposizioni nazionali o dell'Unione Europea su:

- Informazioni classificate;
- Segreto professionale forense;
- Segreto professionale medico;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale;
- Autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio dei diritti dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

5.3. CHI PUÒ SEGNALARE

Possono effettuare le segnalazioni:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi;
- Liberi professionisti e consulenti;

² Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Azionisti (persone fisiche).

Per tutti i soggetti richiamati, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, dunque, anche in fase precontrattuale.

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Tuttavia, i destinatari, per godere a pieno dei diritti sanciti dal D.Lgs. 24/2023, possono segnalare unicamente le violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'**ambito del proprio contesto lavorativo**.

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 in ordine alle tutele, le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231 possono essere segnalate da chiunque ne venga a conoscenza.

5.4. SEGNALAZIONE INVIATA A SOGGETTO NON COMPETENTE

Se la segnalazione è presentata ad un soggetto diverso dal GeSe, con la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al GeSe, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Se il segnalante non dichiara di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non è desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal GeSe, laddove il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al GeSe, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

In ogni caso, la segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti del Segnalante.

6. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni è affidata dall'azienda al GeSe, organismo dotato del requisito dell'autonomia, inteso come imparzialità e indipendenza, e di adeguata formazione in tema di whistleblowing e protezione dei dati, così come richiesto dall'art. 4, co. 2, del D.Lgs. 24/2023³.

Il GeSe, che può essere coadiuvato da soggetti interni e/o esterni.

Il GeSe svolge un'istruttoria sui fatti segnalati e, ravvisati gli elementi della quantomeno apparente fondatezza della segnalazione in rapporto al D.Lgs. 24/2023 o comunque al presente documento, relaziona gli esiti al soggetto competente alla gestione successiva.

Il GeSe non accerta le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolge controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Azienda.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante può inviare la propria segnalazione secondo diverse modalità.

Il canale di whistleblowing è infatti fruibile sia via posta che tramite piattaforma informatica, nonché oralmente.

Nella segnalazione devono necessariamente risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

³ In particolare, il GeSe, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è adeguatamente formato in tema di: 1) aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel D.Lgs. 24/2023; 2) procedure e presupposti: approfondita panoramica delle *policies*, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione; 3) principi generali di comportamento, quali: confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione. Nel caso in cui il GeSe non provi, anche attraverso il proprio *curriculum vitae*, di possedere i predetti requisiti, prima di rivestire la carica e in costanza della stessa dovrà seguire con profitto uno o più specifici corsi formativi. Anche i soggetti che, eventualmente, coadiuveranno il GeSe nella gestione della segnalazione dovranno essere formati sugli specifici temi per i quali verranno coinvolti.

- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Qualora, per necessità di istruttoria, il GeSe debba trasmettere il contenuto della segnalazione, non potrà in nessun caso rivelare:

- l'identità del Segnalante (se dichiarata);
- elementi che consentano, anche indirettamente, di risalire all'identità del Segnalante.

La tutela del Segnalante non può essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio o calunnioso della segnalazione, in quanto, in tali casi, il comportamento è considerato doloso.

7.1. PIATTAFORMA INFORMATICA

La piattaforma informatica è accessibile mediante all'indirizzo www.segnalazioneviolazioni.it e offre la massima tutela a protezione dell'identità del segnalante (anche grazie a misure di protezione quali la crittografia) e delle persone coinvolte in tutto l'iter di gestione della segnalazione. Non consente la possibilità di risalire all'identità del Segnalante (es.: mediante log di accesso, indirizzi ip, ...).

Attraverso la piattaforma il Segnalante può

- inviare segnalazioni confidenziali o anonime
- scambiare messaggi con il Gestore delle segnalazioni
- monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione
- rilasciare il consenso alla rivelazione della propria identità
- ricevere il riscontro conclusivo della propria segnalazione

Le attività successive al primo invio della segnalazione sono possibili attraverso l'accesso periodico alla piattaforma mediante il codice identificativo della segnalazione.

Le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica saranno prese in carico unicamente dal GeSe.

L'area riservata della piattaforma dedicata al GeSe

- invia notifiche all'arrivo di una segnalazione o di nuovi messaggi inerenti segnalazioni già ricevute
- mette a disposizione una serie di strumenti per la gestione della segnalazione (avviso di ricevimento al Segnalante, compilazione del riscontro, chiusura, anonimizzazione)
- consente il dialogo con il Segnalante in modalità riservata attraverso un sistema di messaggistica interno
- permette l'esportazione e la stampa della segnalazione di tutti i messaggi scambiati con il Segnalante
- invia alert relativi alle scadenze delle tempistiche di legge

Il contenuto delle segnalazioni viene mantenuto in archivio finché il GeSe non ne effettua la cancellazione e comunque entro 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

7.2. SEGNALAZIONE ORALE

La segnalazione può essere effettuata in forma orale, mediante il telefono o incontro diretto con il GeSe (su appuntamento, da fissare con 7 giorni di preavviso).

A tal fine è stato attivato un numero di telefono mobile a cui è possibile telefonare o inviare messaggi attraverso l'applicazione *WhatsApp* che garantisce una crittografia end-to-end.

L'incontro e la telefonata, previo consenso espresso, possono essere registrati.

Laddove non si sia proceduto a registrazione, le dichiarazioni vengono sempre verbalizzate, in forma sintetica o integrale, l'onere della verbalizzazione spetta al GeSe.

Il soggetto che rende dichiarazioni al GeSe può chiedere copia del verbale previa sottoscrizione dello stesso.

Il verbale è sottoscritto dal segnalante e dal ricevente.

7.3. SEGNALAZIONE A MEZZO POSTA

Nel caso in cui il segnalante non intenda utilizzare il canale informatico ed effettuare una segnalazione scritta, deve indirizzare la comunicazione al seguente indirizzo: Cav. Pozzolino Lorenzo S.r.l. in Empoli (FI), Via Vicinale della Stella SNC, 50053 (indicando c/o GeSe e riservato/confidenziale).

Nel caso in cui il Segnalante sia a conoscenza, o presuma che vi sia un conflitto di interessi, del GeSe deve indirizzare la comunicazione al seguente indirizzo: *Cav. Pozzolino Lorenzo S.r.l. in Empoli (FI), Via Vicinale della Stella snc, 50053*, (indicando c/o Consiglio di Amministrazione whistleblowing o alla c.a. Direzione whistleblowing e riservato/confidenziale).

Oltre ad un obbligo di riservatezza, imposto dal ruolo, il ricevente è tenuto al puntuale rispetto delle cautele progettate per garantire la riservatezza del segnalante.

7.4. INTERAZIONE DEL GESE CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, viene sempre coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing.

In particolare, l'OdV riceve:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento annuale sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing.

7.5. SEGNALAZIONE ORDINARIA DI VIOLAZIONE DEL MODELLO 231

Il Modello 231 aziendale prevede un ambito soggettivo più esteso di quello delineato e tutelato dal D.Lgs. 24/2023, sia per le "categorie" di potenziali Segnalanti sia per la varietà di contesti in cui è possibile venire a conoscenza di informazioni rilevanti.

Al Segnalante è consentito l'uso dei canali di segnalazione gestiti dal GeSe indicando la propria estraneità al regime di tutela. In tale circostanza il GeSe assume la veste di ausiliario dell'OdV coadiuvandolo nella gestione della segnalazione e garantendo la massima riservatezza delle informazioni raccolte.

Tuttavia l'OdV potrà avocare a sé la gestione chiedendo al GeSe di indicare al Segnalante un diverso canale per il prosieguo dell'istruttoria.

La rendicontazione delle predette attività al CdA, o a qualsiasi altro soggetto preposto a riceverle, è demandata all'OdV.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Dopo il ricevimento di una segnalazione il GeSe:

- entro 7 giorni, invia al Segnalante un avviso di ricezione della Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se ritenuto necessario, può chiedere debite integrazioni;
- conduce le indagini in modo tale da assicurare che le informazioni raccolte, ivi inclusa l'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e delle persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, siano trattate con la massima riservatezza e sicurezza;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricezione (della prima Segnalazione).

8.1. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

L'attività di verifica della fondatezza (istruttoria) della segnalazione è svolta in via preliminare dal GeSe, il quale ha pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito.

Il GeSe potrà avvalersi del supporto di collaboratori interni o esterni che saranno vincolati ad accordi di riservatezza. A meno che non sia stato dato il consenso dal Segnalante, e salvo nei casi previsti dalla legge prevedenti la comunicazione all'Autorità giudiziaria, l'identità del Segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella segnalazione è riservata.

Anche l'identità della persona potenzialmente coinvolta ed i fatti contestati sono riservati sino a quando l'indagine interna non si sia conclusa con un procedimento disciplinare e/o legale, se necessario.

8.1.1. Segnalazioni manifestamente infondate

Il GeSe valuta che la segnalazione provenga da uno dei soggetti previsti dal paragrafo [Chi può segnalare](#). In caso contrario, invia la segnalazione ad un destinatario pertinente in relazione ai contenuti indicati nella stessa e/o la archivia.

Il GeSe archivia la segnalazione anche per manifesta infondatezza o eccessiva genericità della stessa, ad esempio per:

- l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate al paragrafo [Condotte segnalabili](#);
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazioni di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;

- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Nei primi due casi, ovverosia di segnalazione generica, non contenente informazioni sufficienti per l'avvio di una indagine, il GeSe contatta il Segnalante, affinché fornisca maggiori dettagli.

Qualora non sia possibile contattare il Segnalante ovvero lo stesso non fornisca ulteriori dettagli, il GeSe procede ad archiviare la segnalazione dandone, ove possibile, comunicazione adeguatamente motivata entro tre mesi al Segnalante ed immediata comunicazione alla Direzione aziendale affinché valuti la necessità di incardinare un eventuale procedimento sanzionatorio nei confronti del Segnalante per dolo o colpa grave o procedere altrimenti, anche attraverso indagini alternative.

8.1.2. Segnalazioni fondate

Laddove venga ravvisata la quantomeno presunta fondatezza della segnalazione il GeSe si rivolge immediatamente agli organi preposti per compiere gli atti successivi.

In ogni caso, entro tre mesi, offre riscontro al Segnalante, lo stesso può consistere:

- 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.

Tuttavia, occorre precisare che il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti verranno comunicati al Segnalante.

8.2. **ATTIVITÀ DI INDAGINE E REPORTING**

Ai fini dell'attività di verifica (indagine/ istruttoria), il GeSe può conferire mandato di approfondimento a funzioni interne specialistiche e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, salvo che non sia strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni all'azienda detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione per conto del GeSe).

L'obiettivo dell'istruttoria è di ricostruire, sulla base di documentazione ufficiale e delle informazioni rese disponibili, i processi gestionali e decisionali seguiti per valutare la fondatezza delle circostanze. Le informazioni possono essere acquisite mediante:

- dati/ documenti aziendali (es.: estrazioni dai sistemi gestionali e altri sistemi utilizzati per trattare i dati)
- banche dati esterne (es.: banche dati su informazioni societarie)
- evidenze documentali acquisite presso le funzioni aziendali pertinenti o presso soggetti esterni aventi rapporti con l'azienda (es.: fornitori, soci in affari)
- dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste, verbalizzate e sottoscritte

Al termine dell'istruttoria il GeSe ha il compito di elaborare una Relazione conclusiva in cui sono indicate le attività di istruttoria svolte, i relativi esiti, una valutazione dei fatti segnalati con eventuali indicazioni in merito all'adozione, da parte della Direzione, delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi interessati dalla segnalazione.

Se emergono profili di reati, la valutazione della trasmissione alle autorità competenti è compito della Direzione.

8.3. **MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI**

Qualora dalle verifiche delle segnalazioni si riscontri un comportamento illecito ascrivibile a personale dipendente, l'azienda agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti e dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato ai fini della normativa nazionale vigente.

I provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema disciplinare aziendale sono deliberati sulla base dell'informativa ricevuta dal GeSe e, se ritenuto necessario, dopo aver acquisito il parere di collaboratori interni o esterni.

Qualora le indagini condotte evidenzino comportamenti dolosi/ colposi in capo a soggetti terzi, che hanno avuto e/o hanno in essere rapporti con l'azienda, quest'ultima agirà tempestivamente disponendo tutte le misure individuate come necessarie per la propria tutela.

8.4. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni è garantita dalla piattaforma informatica se utilizzata dal Segnalante. In ogni caso, i documenti e le informazioni raccolte nelle varie fasi di gestione della segnalazione devono essere trattate dal GeSe e dalle persone che eventualmente vengono coinvolte nella sua gestione seguendo le istruzioni riportate nelle rispettive lettere di nomina come autorizzate al trattamento dei dati previsto dal Regolamento UE/2016/679 GDPR relativo alla protezione dei dati.

La documentazione è conservata secondo i tempi e le modalità definite all'interno dell'informativa di cui al GDPR.

9. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO

9.1. TUTELA DEL SEGNALANTE

Allo scopo di promuovere la segnalazione di eventuali condotte illecite, sono sempre adottate le seguenti forme di tutela:

- **riservatezza dell'identità del Segnalante:** l'azienda, al fine di proteggere e salvaguardare il Segnalante, assicura discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva attraverso le seguenti azioni:
 - l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
 - Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.
 - Qualora la segnalazione sia effettuata in forma cartacea o verbale, sono adottate le seguenti cautele:
 - ricezione della segnalazione da parte del GeSe e identità del Segnalante nota solo a quest'ultimo;
 - nell'eventualità in cui debbano essere incaricati soggetti ulteriori per la gestione della segnalazione, la stessa verrà gestita senza che sia indicata l'identità del Segnalante.
 - Nel chiedere il consenso al Segnalante per rivelare la propria identità, il GeSe comunica in forma scritta le ragioni di tale rivelazione nei seguenti casi:
 - nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
 - nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne se tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- **possibilità di anonimato:** al fine di promuovere un utilizzo diffuso del canale, vengono accettate segnalazioni anonime⁴, purché circostanziate. Le segnalazioni anonime saranno trattate come segnalazioni ordinarie. Tuttavia, al fine di facilitare la fase istruttoria, l'azienda incoraggia il ricorso a segnalazioni nominative, ricordando che le modalità di gestione sono state progettate al fine di garantire la massima riservatezza del Segnalante.

Ad ogni modo, in caso di segnalazioni anonime, è preferibile utilizzare la sezione whistleblowing della piattaforma informatica, poiché è in grado di creare un canale comunicativo bidirezionale anche in assenza delle generalità del Segnalante.

La comunicazione con il Segnalante è utile per chiedere eventuali maggiori dettagli e meglio circostanziare il contenuto della segnalazione, così da facilitare le attività di indagine. Ogni eventuale comunicazione tra il GeSe e il Segnalante gode delle stesse tutele di riservatezza garantita alla segnalazione principale⁵;

⁴ Sono definite anonime le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

⁵ In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

- **divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante:** l'azienda si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono considerati ritorsione anche gli atti, i provvedimenti, i comportamenti o le omissioni, solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Si ricorda tuttavia che il Segnalante, per godere dei diritti e delle condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni, deve avere segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto e nel rispetto dello stesso⁶. È quindi sempre necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione⁷ effettuata e le misure ritorsive subite, e non sono mai sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio". Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, in quanto, in difetto di tali condizioni, le stesse non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing.

9.2. SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALANTE CHE GODONO DI PROTEZIONE

Le stesse tutele del Segnalante sono garantite anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione a causa del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

Sono pertanto tutelati:

- i Facilitatori del Segnalante;
- le Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- i Colleghi di lavoro del Segnalante;
- gli Enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

Si esclude la protezione dalle ritorsioni quando non vengono rispettate le regole da cui derivano le tutele del decreto.

9.3. TUTELA DEL SEGNALANTE DALLE RITORSIONI E DEL SEGNALATO DALLE CONDOTTE DIFFAMATORIE

9.3.1. La protezione dalle ritorsioni subite

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC attraverso la piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa all'indirizzo web: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. È tuttavia essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti giacché è in relazione a tale segnalazione che ANAC valuta l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere. Per il Segnalante l'intento ritorsivo si presume, mentre per gli altri soggetti oggetto di protezione non vi è inversione dell'onere probatorio.

La comunicazione è considerata inammissibile e l'Ufficio ANAC procede alla sua archiviazione, da comunicare tramite piattaforma informatica, all'autore della medesima, nei seguenti casi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione;

L'ANAC ha il compito di valutare l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'eventuale accertamento da parte di ANAC della ritorsione, determina:

- la nullità della misura ritorsiva e sanzioni amministrative al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione;
- in caso di licenziamento, la nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro.

⁶ Affinché il Segnalante possa godere della predetta protezione deve avere ottemperato al decreto 24/2023.

⁷ Oppure denuncia

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al GeSe, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al Segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

9.3.2. Protezione dalle segnalazioni diffamatorie e tutela del Segnalato o della persona menzionata

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, l'azienda si impegna ad offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, qualora al termine della fase di verifica della segnalazione ne venga accertata l'infondatezza, ed il contestuale dolo e/o colpa grave del Segnalante⁸, l'azienda intraprenderà idonee iniziative applicando una sanzione in relazione a quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale. L'azienda adotta forme di garanzia della privacy analoghe a quelle del Segnalante anche al presunto responsabile della violazione, fatte salve le previsioni di legge applicabili, la tutela della riservatezza del Segnalato è rispettata a prescindere dalla modalità adottata dal Segnalante per l'invio della segnalazione, purché ricompresa tra quelle messe a disposizione dall'azienda.

Tutto il personale coinvolto, a qualsiasi titolo, nelle diverse fasi afferenti alla gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire il massimo livello di riservatezza sui contenuti delle medesime e sui soggetti oggetto di segnalazione.

9.3.3. Diritto del Segnalato e della Persona menzionata ad essere informati della segnalazione

Il Segnalato non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. Ciò in ottemperanza al principio per cui la tutela della riservatezza nei procedimenti giudiziari, fa riferimento solo all'identità del Segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

9.3.4. Rinunce e transazioni

Il D.Lgs. 24/2023 vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower.

Tuttavia, è consentito al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

⁸ La protezione del Segnalante prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti dello stesso, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.