

GRUBERG S.P.A.



**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI E DI PROTEZIONE DEL
SEGNALANTE**

Ai sensi del D.lgs. 24/2023

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: <i>01/2024</i> Verbale riunione del: <i>18.11.2024</i>

Indice

Glossario.....	3
Premessa.....	5
1. La disciplina normativa	5
2. Principi operativi	6
2.1 I Canali Interni e il Responsabile del Canale Interno di Segnalazione.....	6
2.2 Il Canale Esterno di segnalazione e la Divulgazione Pubblica	9
2.3 Divieti e sanzioni disciplinari	9
3. I Soggetti abilitati ad effettuare una segnalazione	10
4. Le violazioni segnalabili	12
5. Modalità di gestione della segnalazione e della riservatezza.....	13
5.1 Modalità di gestione della segnalazione	13
5.2 I principi di conduzione delle indagini	15
5.2.1. Modalità di esecuzione delle interviste	17
5.3 La riservatezza della segnalazione.....	18
6. Archiviazione documentale	19
7. Il rispetto della privacy	19
8. Le misure di protezione e di supporto al segnalante e le condotte ritorsive vietate	19
Allegati	21

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: <i>01/2024</i> Verbale riunione del: <i>18.11.2024</i>

Glossario

- “ANAC” o “Autorità Nazionale Anti Corruzione”: la pubblica autorità preposta a vigilare sulla corretta applicazione e concreta attuazione della normativa in materia di gestione delle segnalazioni e di protezione dell'autore di una segnalazione. ANAC è soggetto che detiene il potere sanzionatorio ed ha l'incarico di predisporre e gestire il canale esterno di segnalazione;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di Gruberg S.p.A., che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all'attività aziendale;
- “D.lgs. 24/2023”: il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, *“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”*;
- “Destinatari”: tutti i soggetti coinvolti nell'attività della società ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholder*;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti della società, compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- “Divulgazione pubblica” o “divulgare pubblicamente”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- “Facilitatore”: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- “Modello” o “Modello Organizzativo”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno all'ente, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- “Responsabile del Canale Interno di Segnalazione”: soggetto interno od esterno

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

all'ente che, all'uopo adeguatamente formato, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 24/2023 cura il ricevimento e la fase di prima analisi della segnalazione, oltre ai successivi adempimenti formali descritti all'interno della presente Procedura;

- “Riscontro”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- “Ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- “Segnalazione interna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del D.lgs. 24/2023;
- “Segnalazione esterna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del D.lgs. 24/2023;
- “Divulgazione pubblica” o “divulgare pubblicamente”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- “Gruberg” o la “Società”: Gruberg S.p.A., società specializzata nella commercializzazione e nella manutenzione in service di macchinari per l'edilizia, che adotta la presente Procedura di gestione delle segnalazioni in ambito *Whistleblowing*;
- “Stakeholders”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi della società;
- “Violazioni”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- “Whistleblower” (o “Segnalante”): soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione di leggi o regolamenti, del Modello organizzativo, del Codice Etico o la potenziale commissione di Reati, in piena compatibilità rispetto alla Direttiva UE 2019/1937 ed al D.lgs. 24/2023;
- “Whistleblowing”: con questo termine si identificano tutte le attività di regolamentazione delle segnalazioni intese a portare ad evidenza violazioni di varia sorta e natura, come disciplinate dal D.lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura, unitamente alle disposizioni atte a gestire la protezione e la tutela del Segnalante.

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

Premessa

Gruberg S.p.A. ha inteso adottare la presente Procedura al fine di garantire la corretta gestione delle segnalazioni di condotte illecite, commesse in violazione della normativa nazionale, anche nei settori disciplinati da provvedimenti normativi di fonte europea (Regolamenti o Direttive). Parimenti, scopo della Procedura è quello di garantire che nessun atto di ritorsione possa mai essere adottato a detrimento della persona che, a qualsiasi titolo, abbia provveduto a segnalare irregolarità o condotte di natura illecita manifestatesi nell'ambito della struttura organizzativa della Società.

1. La disciplina normativa

La normativa che ha introdotto la disciplina della segnalazione nel settore privato è identificabile nella Legge n. 179 del 2017, che ha operato un intervento additivo sul D.lgs. 231/01 in materia di responsabilità degli enti da reato. A partire da detta riforma, è sostanzialmente obbligatorio, per i soggetti collettivi dotati di Modello organizzativo 231, implementare canali di segnalazione tali da garantire la riservatezza del segnalante. Successivamente è intervenuto il recepimento a livello nazionale della disciplina di matrice europea, di cui alla **Direttiva UE 2019/1037**, recepita con **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24**. Il Decreto di recepimento, in un'ottica di coordinamento con la disciplina della responsabilità da reato degli enti, ha previsto una modifica dell'art. 6, comma 2-*bis* del D.lgs. 231/01, sostituito dal seguente: "2-*bis*. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), di cui al decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019". Sicché la disciplina di cui alla Direttiva è, a partire dall'entrata in vigore della norma di recepimento, prevista a decorrere dal 17.12.2023, applicabile agli enti dotati di un Modello organizzativo 231, e ciò a prescindere dal numero di dipendenti impiegati dalla persona giuridica. La nuova disciplina di fonte europea ha espanso l'ambito di applicabilità della segnalazione anche alle violazioni rilevanti di talune normative di rango europeo, in specifici settori tassativamente previsti. Rientrano tra tali settori: gli appalti pubblici; i servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; la sicurezza e conformità dei prodotti; la sicurezza dei trasporti; la tutela dell'ambiente; la radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori;

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

2. Principi operativi

2.1 I Canali Interni e il Responsabile del Canale Interno di Segnalazione

La Società, conformandosi agli obblighi normativi summenzionati, predispone canali interni di segnalazione che consentono ad ogni individuo operante all'interno della propria struttura organizzativa di inoltrare una segnalazione di eventuali violazioni di legge, del Modello organizzativo o del Codice Etico. In particolare, **la Società**:

- Istituisce **canali interni di segnalazione** che consentono di riportare per iscritto, od oralmente, per via telematica ogni eventuale violazione o condotta contraria ai principi etici ai quali impronta la propria attività d'impresa (come meglio definite al Par. 5). I canali di segnalazione predisposti garantiscono, eventualmente anche tramite l'impiego di sistemi di crittografia, la **riservatezza dell'identità della persona segnalante**. In particolare, per quanto riguarda la segnalazione in forma **scritta**, la Società ha adottato un sistema di tipo telematico denominata "**Trusty Report**", che consente ai soggetti interessati di trasmettere la propria segnalazione in piena riservatezza, nonché di trasmettere eventuali allegati e di mantenere una interlocuzione costante con il Responsabile addetto a valutarne il contenuto (OdV). Il portale per l'inoltro della segnalazione può essere raggiunto tramite il sito internet della Società, al seguente link: <https://www.gruberg.it/whistleblowing/> è altresì a disposizione del personale un vademecum esplicativo che contiene le istruzioni sulle modalità di presentazione della segnalazione.

La segnalazione **orale** può estrinsecarsi per via telefonica, con messaggistica vocale tramite, ovvero con incontro diretto con il soggetto deputato a raccogliere la segnalazione, individuato nel Responsabile della gestione del Canale Interno di segnalazione, ossia nell'**Organismo di Vigilanza** ai sensi del D.lgs. 231/01. L'incontro diretto può essere richiesto dal soggetto interessato tramite invio di una e-mail presso l'indirizzo "odv@gruberg.it" e verrà fissato entro tempo ragionevole (in ogni caso non oltre **14 giorni** dall'inoltro della richiesta). Il Responsabile che raccoglie la segnalazione orale è chiamato a documentarla mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione in sicurezza, ovvero a redigerne un verbale, nel quale confluiscono le informazioni essenziali

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

fornite dal segnalante tramite trascrizione. Detto verbale deve essere conservato in modo da garantire la riservatezza dell'autore della segnalazione ed è fatto espresso divieto della diffusione dei contenuti ivi annotati. La persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

- Conferisce formalmente ad un ufficio o ad un soggetto **interno (autonomo)** od **esterno, adeguatamente formato** a tal fine, il compito di ricevere, analizzare e processare le segnalazioni: detto soggetto assume la qualifica di **Responsabile della gestione del Canale Interno di segnalazione**. Le modalità di gestione delle segnalazioni stesse sono definite in coerenza con il Paragrafo 5 della presente Procedura. L'OdV, quale soggetto Responsabile del Canale di segnalazione autonomo e indipendente, conserva la facoltà di adottare una propria procedura interna, atta a regolare gli adempimenti correlati, sempre garantendo il rispetto dei presidi previsti all'interno della presente Procedura a tutela del segnalante. Nel caso di specie, la Società ha provveduto a conferire nomina ai componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza, Avv. Fabrizio Sardella e Ing. Manuel Clemente.

Si allega alla presente Procedura il Modulo di nomina del Responsabile della gestione del Canale Interno di Segnalazione (**All. 1**).

La presente Procedura costituisce il modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni che l'Organismo di Vigilanza assume come proprio e si impegna ad osservare, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del D.lgs. 24/2023, facendo applicazione di tutte le misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un adeguato livello di sicurezza degli specifici dati trattati, sulla base di una valutazione d'impatto dei dati;

- Provvede a fornire adeguata **informazione e formazione** al personale in merito alla implementazione dei Canali Interni di segnalazione, e dà agli stessi **adeguata diffusione** nell'ambiente lavorativo tramite, ad esempio, affissione di una circolare informativa presso la bacheca aziendale. La Società provvede anche alla **pubblicazione** delle inerenti informazioni presso il proprio **sito internet istituzionale** (<https://gruberg.it/>) nella sezione dedicata. Il Responsabile del Canale Interno di segnalazione ha anche il compito di **fornire adeguate informazioni sul Canale Interno**, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne presso il canale gestito da ANAC ai collaboratori della

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: <i>01/2024</i> Verbale riunione del: <i>18.11.2024</i>

Società che ne facciano richiesta;

- La Società dispone che nell'ipotesi di **successione nel ruolo di Responsabile della gestione del Canale Interno di segnalazione**, la presente Procedura impone che la figura uscente provveda, con la massima diligenza, ad istruire e informare l'incaricato subentrante, adempiendo alla solerte trasmissione della documentazione afferente ad eventuali indagini concluse, ancora in corso di svolgimento o in procinto di essere avviate. Contestualmente a detta successione, il precedente Responsabile redige un **Report riepilogativo** circa il proprio operato nell'ambito della gestione delle segnalazioni, consegnandone copia alla figura subentrante;
- Provvede, previa verifica DPIA (Valutazione d'impatto della protezione dei dati) a nominare il fornitore terzo di supporti telematici (*software Trusty Report*) per la gestione della segnalazione quale **Responsabile del trattamento** ai sensi dell'art. 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018;
- Dispone che le **segnalazioni eventualmente pervenute tramite canali differenti** rispetto al Canale Interno predisposto ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023 verranno processate nel merito e che la Società riconoscerà, in ogni caso, le tutele previste dal Decreto in favore dell'autore della segnalazione, sia per quanto afferisce al rispetto dei diritti alla **privacy** ed alla **riservatezza**, sia per quanto riguarda i **divieti di discriminazione** e di **azioni ritorsive** in suo danno. Ad ogni modo, qualora le segnalazioni formalizzate tramite canali non regolamentati dovessero pervenire a soggetti diversi rispetto al Responsabile del Canale Interno (OdV), questi sono chiamati a dividerne il contenuto con il medesimo Responsabile e, successivamente, a cancellare senza ritardo ogni dato sensibile raccolto tramite il canale non convenzionale e rimasto nella loro disponibilità. Sarà premura del Responsabile del Canale Interno accertare che i dati transitati siano poi conservati in conformità con quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, dal D.lgs. 193/2003 e dal GDPR;
- Prevede che, come meglio definito al Par. 5, il soggetto Responsabile del Canale di segnalazione si impegni a dare un riscontro circa l'effettiva presa in carico della segnalazione all'autore, entro massimo **sette giorni** dalla ricezione della segnalazione. La fase di valutazione della segnalazione, invece, deve durare per un tempo ragionevole, e comunque prevedere un **riscontro** al segnalante **non oltre mesi tre** (a decorrere dai sette giorni previsti per l'avviso di presa in carico). All'esito dell'iter di verifica e valutazione della

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

segnalazione dovranno essere assunte le necessarie determinazioni e dovrà essere fornito un riscontro al segnalante.

- Prevede che, in caso di **accessi** od **ispezioni dell'Ispettorato del Lavoro**, anche in nome e per conto di **ANAC**, vengano garantiti massima collaborazione e libero accesso agli ispettori incaricati al Canali di segnalazione, per l'esperimento dei necessari controlli. Ogni eventuale considerazione critica o suggerimento per il miglioramento del Canale che gli Ispettori dovessero, eventualmente, formulare, deve essere valutata e, se necessario, implementata senza ritardo.

2.2 Il Canale Esterno di segnalazione e la Divulgazione Pubblica

La normativa predispone canali alternativi e sussidiari rispetto al Canale interno di segnalazione, che possono essere utilizzati in caso di mancata o inadeguata predisposizione dei canali interni, ovvero laddove ricorrano talune altre specifiche circostanze. La procedura prevede, a tal proposito, che:

- la Società Informa il personale in ordine all'esistenza di un canale alternativo di segnalazione: il **Canale Esterno di segnalazione**. Tale canale di segnalazione è gestito e amministrato da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), nelle forme e nei modi meglio chiariti all'interno delle Linee Guida predisposte dall'Autorità stessa. La normativa prevede che il canale esterno di segnalazione sia utilizzabile in via sussidiaria rispetto ai canali interni approntati dalla Società, e quindi solamente in caso di: mancata predisposizione di un canale di segnalazione interno ovvero non conformità dello stesso ai requisiti di legge; mancato ricevimento di un riscontro ad una segnalazione già inoltrata tramite il canale prioritario; preoccupazione, basata su ragioni fondate, che alla segnalazione non sarebbe dato seguito, che potrebbero essere adottate condotte ritorsive nei suoi confronti ovvero che le violazioni di cui è a conoscenza possano costituire un pericolo palese od imminente per il pubblico interesse;

2.3 Divieti e sanzioni disciplinari

La Società prevede specifici divieti e si riserva di comminare le afferenti sanzioni disciplinari a carico dei soggetti che dovessero agire in violazione degli stessi. A tal fine, la Società:

- Dispone che la segnalazione **manifestamente falsa, pretestuosa**, od inoltrate in **mala fede**, debba essere archiviata dal Responsabile addetto alla valutazione delle

segnalazioni stesse. Laddove il segnalante in mala fede sia noto, la Società provvede ad applicare allo stesso una sanzione disciplinare tra quelle previste nel Modello 231, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e), del D.lgs. 231/2001;

- **Vieta fermamente** ogni possibile **condotta ritorsiva** ai danni del soggetto autore della segnalazione effettuata in buona fede. Detto divieto di condotte ritorsive non opera esclusivamente nei confronti del segnalante, bensì si estende anche: ai facilitatori, ossia a coloro che abbiano fornito ausilio al *whistleblower* nel processo di segnalazione. Di più, la protezione garantita al segnalante viene estesa anche: alle persone che con il medesimo condividono il contesto lavorativo; alle persone legate al segnalante da uno stabile rapporto affettivo o di parentela sino al quarto grado; ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che operino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente; gli enti di proprietà della persona segnalante o che lavorino nel medesimo contesto della stessa;

- Prevede che, a carico di chiunque contravvenga al divieto di cui al punto precedente, vengano applicate **sanzioni disciplinari**, computate alla luce di quanto previsto e stabilito nella Parte Generale del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01. Si evidenzia che la Società, in caso di condotte ritorsive verso la persona segnalante, è passibile di essere colpita da sanzioni emanate da ANAC.

3. I Soggetti abilitati ad effettuare una segnalazione

Secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, per quanto afferisce al settore privato, sono abilitati ad inoltrare segnalazioni tramite il Canale Interno all'uopo predisposto dalla Società:

- i **lavoratori subordinati**, ivi compresi coloro il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

- i **lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile e all'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015;

- i **lavoratori** o i **collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano

opere in favore di terzi;

- i **liberi professionisti** e i **consulenti**;

- i **volontari** e i **tirocinanti**, anche se non retribuiti;

- gli **azionisti** e le **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il comma 4 dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023 precisa che la tutela in favore del segnalante non è circoscritta alle categorie summenzionate, in costanza di rapporto di lavoro, bensì è allargata anche ai casi in cui: il rapporto di lavoro **non sia ancora stato ufficialmente avviato**, se le informazioni sulle violazioni riportate sono state acquisite **durante il processo di selezione** o in altre **fasi precontrattuali**; durante il periodo di prova; **successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Di più, secondo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023, le tutele che il Decreto riconosce alle persone segnalanti si estendono, altresì, ai seguenti soggetti:

- i c.d. **"facilitatori"**, ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, che operino all'interno del **medesimo contesto lavorativo** e la cui assistenza debba essere mantenuta riservata;

- alle persone **operanti nel medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante/denunciante e che siano legate ad essa da uno **stabile legame affettivo** o di **parentela** entro il quarto grado;

- ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante/denunciante che operino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con detta persona un **rapporto abituale e corrente**;

- gli **enti di proprietà della persona segnalante/denunciante** o per i quali detta persona lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

4. Le violazioni segnalabili

Il D.lgs. 24/2023 dispone che **oggetto** della segnalazione possano essere violazioni sia delle **normative UE** che della **legge nazionale**. Più specificamente, l'art. 2, lett. a) specifica il concetto di "violazione", che consente di circoscrivere e l'ambito delle condotte segnalabili tramite i canali all'uopo disciplinati dal Decreto, tra cui rientrano comportamenti, atti od omissioni che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato**, che consistano in:

1. illeciti **amministrativi, contabili, civili o penali** che non rientrino nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello organizzativo della Società**, se adottato, che non rientrino 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 D.lgs. 24/2023, 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 lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea** di cui all'art. 325 del TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea), specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE;
5. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, come indicati all'art. 26, Par. 2 TFUE (*"Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati"*), comprese le violazioni delle **norme dell'UE in materia di concorrenza ed 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 sulla 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).

NB: fintanto che la Società permarrà al di sotto della soglia di **50 addetti** nel corso del precedente periodo di esercizio, l'Oggetto delle violazioni segnalabili sarà circoscritto esclusivamente ai casi di cui al **Numero 2**.

Il Decreto specifica altresì che le disposizioni in esso contenute **non si applicano a richieste o rivendicazioni di carattere personale** della persona segnalante o denunciante, o comunque **attinenti solo al rapporto di lavoro**, né a segnalazioni di **problematiche in materia di sicurezza e difesa nazionale**. Precisa, inoltre, che restano ferme le disposizioni europee e nazionali in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Parimenti, restano ferme le disposizioni di cui al codice di procedura penale, quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica (TU leggi di pubblica sicurezza). Nondimeno, resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto 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. Modalità di gestione della segnalazione e della riservatezza

5.1 Modalità di gestione della segnalazione

A seguito della ricezione della segnalazione, il Responsabile del Canale Interno di segnalazione (OdV), in totale autonomia ed imparzialità, provvede a notificare un avviso di

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

ricevimento della segnalazione all'autore, entro e **non oltre 7 giorni**. Successivamente, è cura del Responsabile processare la segnalazione, fornendo un **adeguato riscontro al segnalante** entro e **non oltre 3 mesi** (che decorrono dal termine di 7 giorni previsto per l'avviso di ricevimento). Secondo quanto previsto a livello definitorio dal Decreto, per "riscontro" si deve intendere una *"comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione"*. Anche a seguito dei tre mesi, l'iter di investigazione e le inerenti verifiche possono proseguire, sempre coinvolgendo in maniera adeguata l'autore della segnalazione.

Nella gestione della segnalazione, il Responsabile del Canale Interno ed i soggetti chiamati a coadiuvare lo stesso nelle attività di indagine e verifica afferenti alla segnalazione sono chiamati a seguire lo schema tracciato dalla **Flow Chart** in allegato alla presente Procedura (**All. 2**), nonché a predisporre e ad aggiornare con solerzia uno **scadenziario**, che consenta di monitorare ogni afferente onere (salvo che non sia presente un supporto telematico a tal fine).

Nel caso in cui il Responsabile del Canale Interno sia individuato in soggetto diverso dall'OdV, ove l'oggetto della segnalazione inerisca a violazioni potenzialmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, e le condotte segnalate configurino reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, violazioni dei principi o delle regole di condotta contenuti nel Codice Etico e/o nel Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 della Società, coinvolge prontamente l'Organismo di Vigilanza, condividendo con il medesimo i contenuti della segnalazione e richiedendo il supporto di tale organo nel processo di gestione della segnalazione.

Il Responsabile del Canale Interno di Segnalazione è tenuto, al momento della presa in carico della segnalazione, a svolgere una prima valutazione in ordine alla tipologia di segnalazione ricevuta, alla categoria alla quale la stessa è riferibile, alle attività di indagine ed approfondimento che intende promuovere al fine di accertare eventuali responsabilità e ad accertare la veridicità (o meno) della segnalazione, alla documentazione che reputa necessario raccogliere nel corso dell'indagine interna, alle funzioni aziendali potenzialmente coinvolte nella fase d'indagine interna. Dette informazioni debbono confluire all'interno di un **Report di valutazione presa in carico della segnalazione (All. 3)**. Analogamente, all'esito dell'iter di indagine, alla conclusione del processo di valutazione della segnalazione, il Responsabile ha l'onere di predisporre un **Report di conclusione del processo di segnalazione (All. 4)**, all'interno del quale è chiamato a riassumere le attività di approfondimento svolte, l'individuazione dei possibili profili di

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

responsabilità rilevati, e ad indicare le **proprie considerazioni finali** circa la **valutazione della segnalazione** oltre alle **afferenti motivazioni**, oltre agli interventi rimediali auspicati.

Il Responsabile del Canale Interno, nel rispetto della riservatezza della persona segnalante, è tenuto a trasmettere senza ritardo il Report di conclusione del processo di segnalazione al Consiglio di Amministrazione affinché detto organo assuma le necessarie determinazioni in relazione alla predisposizione degli eventuali interventi rimediali e correttivi, ovvero affinché il medesimo dia lo stimolo all'eventuale procedimento disciplinare, se ne ricorrano i presupposti. Si noti che, qualora detto soggetto versi in una condizione di **conflitto di interesse**, in quanto soggetto segnalato o, comunque, coinvolto nei fatti oggetto della segnalazione, il Responsabile del Canale interno procede ad inoltrare il Report, anziché al Consiglio di Amministrazione, all'**Organo di Controllo** in carica. In ultima istanza, il Report può essere inoltrato all'**Assemblea dei Soci**, per le inerenti determinazioni.

5.2 I principi di conduzione delle indagini

Qualora dovesse emergere, all'esito di un primo esame sul contenuto della segnalazione ricevuta, una possibile rilevanza concreta della medesima, e allorché il Responsabile della Segnalazione reputi necessario svolgere attività di indagine al fine di approfondire l'oggetto della segnalazione ed accertarne la fondatezza, la Società prevede che vengano fermamente osservati i principi operativi di seguito descritti:

- Il Responsabile della Segnalazione ha la facoltà di coinvolgere ulteriori figure aziendali nelle attività di indagine. Sarà quindi sua facoltà formare, ove necessario, un **Team Investigativo**, il cui organico potrà essere, all'occorrenza, esteso ad ulteriori soggetti. I componenti del Team vengono selezionati in funzione dell'area aziendale all'interno della quale debbono essere svolti gli specifici approfondimenti, e vanno scelti tra persone **autonome ed imparziali**, in possesso delle necessarie **conoscenze aziendali/tecniche** che possano contribuire all'indagine e **debbono impegnarsi a mantenere massimo riserbo** sulle informazioni afferenti all'indagine. Ciascun membro invitato a fare parte del Team ha l'**obbligo di segnalare**, in ogni momento, eventuali **conflitti di interessi** o **profili di incompatibilità** con l'indagine, ed ha la **facoltà di astenersi** dal prendervi parte.
- Il Team Investigativo può eventualmente **chiedere assistenza a terze parti**, quali consulenti tecnici o legali, per lo svolgimento di indagini specifiche o di approfondimenti

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

che richiedano determinate competenze tecniche, non possedute dai componenti del Team stesso. In tali casi, il **professionista/consulente esterno deve obbligatoriamente sottoscrivere un NDA** (*non disclosure agreement*), con il quale si impegni a non diffondere le informazioni con lo stesso condivise ai fini della predetta attività di indagine. Qualora intenda avvalersi del parere di terze parti, il Responsabile del Canale di Segnalazione deve svolgere una previa valutazione con il supporto del DPO, ovvero di un consulente privacy esterno.

- Le **attività investigative** devono essere sempre **adeguate e parametrize** in maniera **proporzionale alla gravità** delle condotte segnalate, e non devono **mai infrangere i diritti alla privacy ed alla riservatezza del personale coinvolto**.

- Il Team, ove la complessità della investigazione lo richieda, è chiamato a predisporre un **Piano di Investigazione**, atto a definire le azioni da porre in essere al fine di svolgere i necessari approfondimenti. Detto Piano è integrabile e modificabile in corso d'indagine, in via motivata e documentata. Il Piano deve contenere l'indicazione:

1. Gli **approfondimenti** che il Team intende svolgere con la persona segnalate, anche con l'ausilio del Canale telematico di segnalazione;
2. Una lista dei **soggetti che potrebbero essere intervistati** al fine di reperire informazioni;
3. Una lista dei **temi di approfondimento** e, eventualmente, delle specifiche domande da porre all'intervistato;
4. Una lista di **documenti** la cui raccolta e consultazione possa risultare utili ai fini dell'investigazione.

Il Piano deve prevedere uno **scadenziario** e dei **termini** per l'esecuzione di ciascuna attività di indagine, e deve tenere strettamente conto del summenzionato termine di legge di **tre mesi** entro cui deve essere fornito un riscontro alla persona segnalante;

- Deve essere redatto **Verbale delle Indagini**, all'interno del quale confluiscono, in ordine cronologico, le attività di indagine svolte, accompagnate da una descrizione degli atti posti in essere e delle risultanze conseguite. Nel Verbale deve essere tenuta traccia di tutti i soggetti con i quali siano state condivise informazioni in merito all'identità della

persona segnalante e/o della persona segnalata, ai soli fini dell'indagine;

- qualora nel corso della attività investigative dovessero **emergere informazioni afferenti alla responsabilità della persona accusata**, il Team di Investigazione ha l'**obbligo di informare, senza ritardo, un consulente legale, al fine di valutare l'approccio più adeguato da perseguire**. Qualora il consulente legale non dovesse rilevare la necessità di adottare specifiche precauzioni e salvo che tale azione possa compromettere l'iter delle indagini, il Team Investigativo potrà prendere contatto con la persona accusata e valutare la sua disponibilità ad essere sottoposto ad intervista.

5.2.1. Modalità di esecuzione delle interviste

Qualora il Team di investigazione dovesse essere chiamato a svolgere interviste della persona segnalante, della persona accusata, o di qualsiasi altro testimone (sia esso interno od esterno all'azienda), deve obbligatoriamente osservare le seguenti regole operative:

1. Il Team deve informare il soggetto che abbia acconsentito ad essere intervistato che **l'oggetto del colloquio è coperto da riservatezza**, e che non dovrà quindi diffondere il contenuto di quanto discusso in corso di intervista. Eventualmente può essere richiesta la sottoscrizione di un NDA all'interessato;
2. Se ad essere intervistata sia la **persona accusata**, questa deve essere informata in maniera chiara circa la natura del colloquio. Deve inoltre essere **formalmente richiesto alla persona accusata se desideri essere assistita da un proprio legale nel corso dell'intervista**. Qualora nel corso dell'intervista dovesse emergere l'effettivo coinvolgimento della persona accusata, il Team è chiamato a omettere la verbalizzazione ed a cessare immediatamente il colloquio, invitando la persona accusata a rivolgersi ad un legale per la propria difesa;
3. Se ad essere intervistato sia un testimone in grado di fornire informazioni utili, questo deve essere informato in merito al suo **diritto ad essere tutelato e protetto**. A detto testimone **vengono riconosciute le medesime garanzie e tutele che la legge prevede in favore della persona segnalante**, salvo che riporti il **falso** o testimoni in **malafede**;
4. Spetta al Team di Investigazione l'onere di mantenere **massima discrezione** nelle indagini, tutelando la **reputazione** delle persone coinvolte a qualsiasi titolo, nonché

della Società stessa. Nel corso di ciascuna intervista debbono essere **presenti almeno due persone** afferenti al Team di investigazione, per prevenire qualsiasi conflitto di interesse. Qualora sia stata richiesta la presenza di un **legale**, l'intervista deve tenersi alla presenza di quest'ultimo e, possibilmente, presso lo Studio Legale a esso afferente; in questi casi è preferibile che sia coinvolto anche il legale che assiste la Società. Qualora durante l'intervista vengano mostrati **documenti** alla persona intervistata, **questi non devono rimanere in suo possesso né deve esserne consegnata una copia**;

5. Di ciascuna intervista deve essere **redatto Verbale**, che deve recare **data certa** ed essere **sottoscritto** con firma olografa dalla persona intervistata. Alla persona intervistata **non deve essere rilasciata copia del Verbale**. Il Verbale di intervista deve confluire nel **Verbale di Indagine**.

5.3 La riservatezza della segnalazione

La Società dispone che debba essere osservato il **massimo riserbo circa il contenuto delle segnalazioni**, oltre che in merito all'**identità dell'autore**. Le segnalazioni, invero, non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. È quindi compito del Responsabile del Canale Interno gestire la segnalazione adottando ogni necessaria misura atta a garantire una adeguata tutela della riservatezza dell'autore. Nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del **procedimento disciplinare interno** che dovesse eventualmente essere instaurato in conseguenza della segnalazione, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su **accertamenti distinti e ulteriori** rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, **l'identità della persona segnalante non può essere rivelata**. Qualora, però, la contestazione sia **fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione** e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia **indispensabile per la difesa dell'incolpato**, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità**. In tale ultima ipotesi, viene dato avviso all'autore della segnalazione, tramite comunicazione scritta, circa le ragioni sottese alla rivelazione dei dati riservati. Ciò viene fatto anche ogni qualvolta la rivelazione dell'identità del segnalante

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: <i>01/2024</i> Verbale riunione del: <i>18.11.2024</i>

e delle informazioni contenute nella segnalazione siano indispensabili ai fini della difesa della persona coinvolta nel procedimento disciplinare.

6. Archiviazione documentale

Il Responsabile del Canale interno di segnalazione conserva adeguatamente la documentazione inerente al processo di segnalazione su supporto informatico e/o cartaceo, in modo da garantirne la riservatezza e la protezione del diritto alla *privacy* di tutti i soggetti coinvolti.

7. Il rispetto della privacy

In ogni caso, ogni attività afferente alla gestione della segnalazione viene effettuata in conformità con le disposizioni di cui al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**, nonché del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che non risultino strettamente necessari ai fini della gestione di una specifica segnalazione non **devono essere raccolti** e, se raccolti accidentalmente, devono essere **cancellati immediatamente**.

La Società assume la funzione di **responsabile del trattamento** ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, in relazione ai dati sensibili raccolti nel corso del processo di segnalazione; e provvede quindi a fornire **adeguate informazioni** all'autore della segnalazione o a qualsivoglia altro soggetto coinvolto, nonché a adottare **misure a presidio del diritto alla riservatezza** riconosciuti in capo agli stessi.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della **comunicazione dell'esito finale** della procedura di segnalazione (art. 14 del Decreto di recepimento).

8. Le misure di protezione e di supporto al segnalante e le condotte ritorsive vietate

Come già accennato, la Società **vieta ogni forma di comportamento ritorsivo** nei confronti del segnalante. Di seguito si formula una elencazione esemplificativa, non esaustiva, delle **condotte che possono qualificarsi come ritorsive**:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: 01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024

- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ogni eventuale atto ritorsivo commesso all'interno della struttura organizzativa viene punito dalla Società con l'applicazione di una **sanzione disciplinare** nei confronti dell'autore dell'iniziativa, oltre ad essere reputato **nullo e privo di qualsivoglia efficacia** nel contesto del rapporto giuslavoristico intercorrente con il dipendente afflitto (ad es. il segnalante ingiustamente demansionato verrà reintegrato senza ritardo nella propria posizione lavorativa).

Di più, a supporto della persona segnalante, è istituito presso ANAC un registro dei soggetti del Terzo settore adibiti a fornire sostegno ai c.d. *whistleblowers*. L'elenco riporta

Documento: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante Rev 00 del 16.02.2024</i>
File: <i>Procedura di gestione delle segnalazioni e di protezione del segnalante</i>
Approvazione: <i>01/2024 Verbale riunione del: 18.11.2024</i>

soggetti convenzionati con l'Autorità Anticorruzione. Le misure di sostegno fornite dagli enti inseriti nell'elenco consistono in: **informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito** sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Allegati

1. Modulo di Nomina del Responsabile del Canale Interno di Segnalazione;
2. Flow Chart Segnalazione;
3. Schema di Report di valutazione presa in carico della segnalazione;
4. Schema di Report di conclusione del processo di segnalazione;
5. Testo del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
6. Circolare informativa verso il personale.