

Procedura di gestione delle segnalazioni

Whistleblowing

Redatta il 24 Dicembre 2023 da	Organismo di Vigilanza
Nome file	Procedura di gestione delle segnalazioni Whistleblowing v.1.0
Diffusione	Ad uso interno ed esterno

Procedura di gestione delle segnalazioni Whistleblowing

Indice

1. PREMESSA
2. DESTINATARI
3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
4. DESCRIZIONE DEL PROCESSO
 - 4.1 Scopo e descrizione del processo
 - 4.2 La trasmissione della Segnalazione
 - 4.3 La registrazione della Segnalazione
 - 4.4 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione
 - 4.5 L'esecuzione dell'istruttoria
 - 4.6 Raccomandazione e Reporting
 - 4.7 Azioni correttive: il monitoraggio
 - 4.8 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione
5. GARANZIE E TUTELE
 - 5.1 La tutela dell'identità del Segnalante
 - 5.2 Misure di protezione
6. MODIFICA DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING
7. GLOSSARIO

1. PREMESSA

La presente procedura di gestione delle segnalazioni formulate ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023 (di seguito “**Procedura Whistleblowing**” o “Procedura”) ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (cd. “**Whistleblowing**”) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale di **VRG IMPIANTI S.r.l.** (di seguito, “Società”) e/o di Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico e di Condotta, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti, tra le quali – a titolo non esaustivo – le procedure contabili adottate ai sensi della Legge n. 262/2005.

La Procedura Whistleblowing è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023 (“**Decreto Whistleblowing**”), recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 “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”.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Whistleblowing dalla Legge n. 179/2017 e, per quanto applicabili al settore privato, dalle “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*”, approvate con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023 dell’Autorità nazionale anticorruzione (“Linee Guida”).

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. **6, comma 1**, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito “**ANAC**”), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. **15, comma 1**, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

2. DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono:

1. i Vertici aziendali della Società;
2. i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti della Società nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto);
3. consulenti e collaboratori che, nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società, sono in possesso di Informazioni sulle violazioni come definite nella presente procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente procedura.

3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura Whistleblowing ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura Whistleblowing le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, ad eccezione del caso in cui esse, essendo collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne, possano recare danno all'integrità dell'ente;
- 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 dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni 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.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie che erroneamente siano trasmesse all'Organo Gestorio verranno da questi archiviate o inoltrate alle strutture aziendali competenti, monitorandone comunque gli esiti per rilevare eventuali debolezze del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi o impatti su processi sensibili 231.

4. DESCRIZIONE DEL PROCESSO

4.1 Scopo e descrizione del processo

Il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni riguardanti la Società, formulate ai sensi del Decreto Whistleblowing – definito Organo Gestorio – è l'Organismo di Vigilanza della Società, ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice civile.

4.2 La trasmissione della Segnalazione

I Destinatari della presente procedura che vengono a conoscenza di **Informazioni su violazioni** effettuano una Segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti.

La Segnalazione potrà essere resa sia in forma scritta che in forma orale. Nello specifico, essa potrà essere svolta in forma scritta:

- Inoltrando una email all'Organismo di Vigilanza nominato della Società, individuata nella persona dell'Avv. Rosa Bertuzzi, al seguente indirizzo: rosabertuzzi@ambienterosa.net, preferibilmente utilizzando l'apposito “modulo segnalazione” scaricabile dal sito della Società ed allegato alla presente procedura (All. A);
- Inoltrando una lettera raccomandata, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza nominato della Società, individuata nella persona dell'Avv. Rosa Bertuzzi, all'indirizzo : Avv. Rosa Bertuzzi, c/o Studio Ambienterosa, Via Pietro Giordani, 9, 29121 Piacenza PC, preferibilmente utilizzando l'apposito “modulo segnalazione” scaricabile dal sito della Società ed allegato alla presente procedura (All. A);
- Inserendo una lettera, anche in forma anonima, nella cassetta della posta dedicata, preferibilmente utilizzando l'apposito “modulo segnalazione” scaricabile dal sito della Società ed allegato alla presente procedura (All. A);

Le Segnalazione potranno essere altresì rese in forma orale:

- mediante dichiarazione rilasciata dal Segnalante, in apposita audizione all'Organo Gestorio, riportata a verbale e sottoscritta dal Segnalante, contattando allo scopo direttamente l'Organismo di Vigilanza al suo indirizzo e-mail rosabertuzzi@ambienterosa.net. È fondamentale, per garantire la riservatezza dei contenuti della segnalazione e dell'identità del Segnalante, che nell'e-mail il Segnalante formuli una richiesta limitandosi ad esprimere esclusivamente la volontà di voler fissare un appuntamento per rendere una segnalazione ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 2023;
- mediante inoltro di messaggio vocale alla segreteria telefonica dell'Organismo di Vigilanza, Avv. Rosa Bertuzzi, numero di telefono 329.2103190 o mediante il portale di messaggistica “Whatsapp” al medesimo numero di telefono.

Nel caso in cui il Segnalante richieda di effettuare una Segnalazione orale mediante un incontro diretto con un membro dell'Organismo di Vigilanza, previo consenso del Segnalante il colloquio è documentato a cura dell'Organismo di Vigilanza mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Eventuali Segnalazioni indirizzate al Collegio Sindacale, incluse le denunce ex art. 2408 c.c., che pervengono all'Organismo di Vigilanza, sono trasmesse tempestivamente al Collegio Sindacale. Resta salva per l'Organismo di Vigilanza la facoltà di svolgere propri approfondimenti, direttamente, su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del Modello Organizzativo 231.

4.3 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione

L'Organo Gestorio analizza e classifica le Segnalazioni per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente procedura.

Nell'ambito di tali attività, l'Organo Gestorio fornisce al Segnalante, per il tramite di e-mail:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro circa il seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.

Nel caso di "Segnalazioni relative a fatti rilevanti", l'Organo Gestorio informa tempestivamente il Collegio Sindacale, per le autonome valutazioni;

L'Organo Gestorio in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate.

L'Organo Gestorio valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, l'Organo Gestorio ha il potere di svolgere direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documento.

4.4 L'esecuzione dell'istruttoria

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni/raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

L'Organo Gestorio nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

L'Organo Gestorio cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo direttamente dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo direttamente i responsabili delle competenti Funzioni aziendali anche esternalizzate.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

4.5 Raccomandazioni e reporting

A conclusione di ciascuna attività istruttoria l'Organo Gestorio delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure e redige un report da trasmettere all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale della Società, circa gli esiti dell'istruttoria in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni e/o raccomandazioni in merito alle azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati (inclusa la proposizione di eventuali misure disciplinari e/o sanzionatorie ferme in ogni caso le competenze valutative e decisorie delle funzioni competenti – i.e. rispettivamente *Human Resources* e Responsabile del business aziendale).

Il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo informeranno il competente management per le valutazioni di competenza e l'adozione delle necessarie misure correttive.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono possibili fattispecie di rilevanza penale o di grave

responsabilità civile, l'Organo Gestorio lo esplicita specificatamente nel report in oggetto e informa prontamente il Collegio Sindacale per le valutazioni ed attività di competenza di quest'ultimo.

Qualora l'istruttoria abbia ad oggetto una *Segnalazione relativa a fatti rilevanti*, il relativo report deve essere trasmesso al Collegio Sindacale al Presidente degli organi sociali, eccezion fatta dell'eventuale soggetto coinvolto nella segnalazione, per le valutazioni di competenza.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, l'Organo Gestorio relazionerà all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale circa l'attività svolta. Nella relazione dovranno essere indicati, in relazione all'anno solare precedente, numero di Segnalazione archiviate e ragioni dell'archiviazione, numero di Segnalazioni istruite, con evidenza per ciascuna dell'impatto (basso, medio, elevato), fornendo per esse gli elementi considerati per qualificare tali le Segnalazioni e specificando le azioni correttive indicate/raccomandate con riferimento alla Segnalazioni di medio e/o elevato impatto. L'Organo Amministrativo potrà chiedere elementi di dettaglio in relazione a specifiche analisi, interloquendo anche direttamente con l'Organo Gestorio.

4.6 Azioni correttive: il monitoraggio

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è compito del *management* delle aree/processi oggetto di verifica proporre ed eventualmente adottare, d'intesa con l'Organo Amministrativo un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite.

L'Organo Gestorio monitora congiuntamente con il Collegio Sindacale l'avanzamento delle azioni correttive.

4.7 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali per lo svolgimento delle attività *Whistleblowing* attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società nella sezione dedicata e in Piattaforma, a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti in merito ai trattamenti di dati personali realizzati nel contesto del processo di cui alla Procedura *Whistleblowing*.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, l'Organo Gestorio cura la conservazione di tutta la documentazione concernente le Segnalazioni per il tempo strettamente necessario alla loro definizione e comunque per non più di 5 anni decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione dall'Organo Gestorio.

Gli originali delle segnalazioni pervenute all'Organo Gestorio in forma cartacea sono conservati dallo stesso in apposito ambiente protetto.

5. GARANZIE E TUTELE

5.1 La tutela dell'identità del Segnalante

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, 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 dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 - *quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il management coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Funzione *Human Resources*.

5.2 Misure di protezione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023. Esse in particolare sono estese anche a:

- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

6. MODIFICA DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La Procedura Whistleblowing è modificata su richiesta dell'Organismo di Vigilanza per intervenute modifiche organizzative e/o per adeguarla ad intervenute modifiche legislative e/o alle linee guida ANAC nella misura in cui esse trovino applicazione nel settore privato. La modifica della Procedura Whistleblowing è approvata dall'Organo Amministrativo.

7. GLOSSARIO

Ai fini della presente procedura si intende per:

- **Organo Gestorio:** l'Organismo di Vigilanza Avv. Rosa Bertuzzi, giusta nomina ricevuta per adottare le misure necessarie a far sì che la Società si conformi al Decreto Whistleblowing, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno nonché la gestione delle attività previste dall'art. 5 del Decreto Whistleblowing e dalla presente procedura.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la Società;
- **Divulgazione pubblica:** 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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: *i)* ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; *ii)* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; *iii)* ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa;
- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che,

sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;

- **Modello Organizzativo 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società nella sua versione di volta in volta vigente;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- **Personale:** coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza;
- **Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica;
- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale della Società e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti nella Società, nei limiti definiti dall'art. 3 della presente procedura;
- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: *i)* “verificabili”, qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione; *ii)* “non verificabili”, qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri dell'attività di Audite dei relativi strumenti a disposizione;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”). Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: *i)* non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; *ii)* ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; *iii)* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; *iv)* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti:** *i)* Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali; *ii)* Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la Società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del d.lgs. n. 231/2021; *iii)* Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all'esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per la Società un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull'informativa finanziaria). L'impatto è "significativo" sotto l'aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell'informativa finanziaria.
- **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione con la Società, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti).

MODULO SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

DATI DEL SEGNALANTE	
Cognome	
Nome	
Qualifica/Ruolo	
Unità/organizzativa di riferimento	
Impresa di riferimento (se Fornitore)	
Recapiti (indirizzo e-mail, numero telefonico)	
DESCRIZIONE DELLE CONDOTTE ILLECITE	
Data/periodo di riferimento	
Luogo	

Descrizione del fatto commesso o tentato	
Autore/i del fatto	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
Unità organizzativa a cui si può riferire il fatto	
Eventuali imprese o soggetti privati coinvolti	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
Eventuale documentazione a sostegno della segnalazione (DA ALLEGARE ALLA SEGNALAZIONE)	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
SEGNALAZIONE EFFETTUATA PRESSO ALTRI SOGGETTI (DA COMPILARE ESCLUSIVAMENTE IN CASO DI SEGNALAZIONE GIA' PRESENTATA AD ALTRI SOGGETTI)	
Soggetto presso cui è stata effettuata la segnalazione	Autorità Giudiziarie ANAC Corte dei conti
Data di segnalazione	
Esito della segnalazione (ove disponibile)	
DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'	

Sono consapevole delle responsabilità e conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000

Luogo e data

Firma

TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Il/La sottoscritto/a autorizza, ai sensi della normativa privacy vigente, al trattamento dei dati forniti, per le finalità previste dalla Procedura Whistleblowing, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, così come aggiornato dalla Legge n. 179/2017.

Luogo e data

Firma

Allegare la copia di un documento di riconoscimento del Segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della Segnalazione