PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

In applicazione al D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023 (Whistleblowing)

Aggiornamento luglio 2026

Indice

1. Fonte normativa e natura dell'istituto
2. Scopo e finalità della procedura
3. Oggetto della segnalazione
4. Contenuto della segnalazione
5. Destinatari della segnalazione, modalità di invio e di conservazione
6. Verifica della segnalazione e gestione della segnalazione
7. Forme di tutela del *whistleblower*
8. Responsabilità del *whistleblower*
9. Disposizioni finali

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali* " (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023).

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce la normativa europea, volta a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Per quanto riguarda il settore privato, che in questa sede rileva, Fidimpresa Friulveneto S.C.P.A. ha già dato applicazione a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 lettera a) del decreto legislativo n. 231 del 2001 che inquadra nell'ambito del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 (di seguito, anche Modello) le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Pur in permanenza di validità del Modello vigente la presente regolamentazione dispone i nuovi aspetti applicativi previsti dal D.lgs. 24/2023 atteso che la stessa norma prevede all'art. 4 comma 1, che " *i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto"*.

Fidimpresa FriulVeneto S.C.P.A., fermo restando quanto previsto in questo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, con l'adozione della presente procedura, intende conformarsi alle prescrizioni normative previste dal D.lgs. 24/2023 (il "Decreto").

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del d.lgs. 24/2023 si ricava che:

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Definizioni

In conformità a quanto previsto all'art. 2 del Decreto si intende:

«violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità' della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

«**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

«segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta odorale di informazioni sulle violazioni;

«segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del Decreto;

«segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del Decreto;

«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;

«persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

«**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;

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

«persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione e' attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

«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;

«seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza difatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

«riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

«soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura è quello di essere uno strumento di guida per descrivere l'iter della denuncia da parte del "segnalante", individuando e rimuovendo i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative relativamente a:

- l'oggetto della segnalazione
- i contenuti della segnalazione
- i destinatari della segnalazione
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni
- le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento.

Per tale motivo la presente procedura viene resa conoscibile a tutto il personale mediante pubblicazione sul sito internet https://fidimpresafriulveneto.it/

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

➢ dipendenti pubblici;
➢ lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
➢ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
➢ collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
➢ volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
➢ azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Quando può essere fatta la segnalazione:

A) quando il rapporto giuridico è in corso;
C) durante il periodo di prova;
B) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali
Il Confidi informa le Organizzazioni Sindacali in merito ai principali elementi che connotano il canale interno quali le modalità di presentazione della segnalazione, la gestione della stessa, l'individuazione del gestore, la formazione specifica del personale addetto, nonché la modalità di diffusione all'interno dell'ente delle informazioni relative all'utilizzo del canale. L'informativa è trasmessa prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo o dell'aggiornamento del MOG, per la parte relativa alla disciplina whistleblowing, al fine di valutare in tempo congruo le considerazioni eventualmente formulate dall'organizzazione sindacale.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Cosa si può segnalare:
Costituiscono oggetto della segnalazione tutte le violazioni previste dall'art. 2, comma 1, del Decreto ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

➢ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
➢ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
➢ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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*;
➢ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
➢ atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
➢ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Ai sensi art. 1, comma 2, la disciplina di cui al Decreto non si applica alle segnalazioni di contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro (..), ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro (…) con le figure gerarchicamente sovraordinate Ciò in quanto il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti col

superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina di competenza.

Le segnalazioni devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.
Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su sospetti o voci.

I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste da Decreto.

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, in modo da consentire all'ente preposto di procedere alle dovute verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere:
• le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
• la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
• la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
• se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
• l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
• l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
• ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato.

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE, MODALITÀ DI INVIO E DI CONSERVAZIONE

Fidimpresa FriulVeneto ha istituito, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, un canale di segnalazione interno, che garantisce la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'incaricato di ricevere le segnalazioni è un membro dell'Organismo di Vigilanza del Confidi, soggetto con specifici requisiti di autonomia, indipendenza, imparzialità e specifica competenza, in sua assenza l'incaricato di ricevere le segnalazioni può essere identificato nel responsabile delle Funzioni di Secondo Livello Risk Management o Compliance.

La gestione della singola segnalazione è attribuita all'Organismo di Vigilanza del Confidi nella sua collegialità.
Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso l'apposita piattaforma messa a disposizione da Isweb, accessibile al seguente link https://fidimpresaveneto.wbisweb.it che garantisce la completa riservatezza del segnalante. Il servizio di whistleblowing è basato sulla piattaforma software open source Globaleaks, che offre garanzie di indipendenza e sicurezza, e permette di ricevere e gestire in totale sicurezza e in conformità al dettato normativo le segnalazioni ricevute dagli utenti; il servizio è aggiornato rispetto agli obblighi del recente d.lgs. 24/2023 che recepisce la direttiva Direttiva UE 2019/1937, oltre alle Linee Guida ANAC in vigore.

La piattaforma web è gestita dagli Uffici di Risk Management e Compliance del Confidi al fine di garantire il massimo livello di protezione e di riservatezza nel rispetto del quadro normativo di riferimento.

Se l'utente whistleblower durante l'inserimento della segnalazione ha inserito i propri dati anagrafici, l'amministratore, cioè l'incaricato a ricevere le segnalazioni, può consultare l'identità dello stesso, previa richiesta di accesso al **custode delle identità**, identificato nel responsabile compliance.

Il custode, accedendo alla piattaforma, può consultare per ogni singola identità:

- La data della richiesta da parte dell'amministratore;
- La data della segnalazione;
- L'utente che ha effettuato la richiesta;
- La motivazione per cui è stata fatta la richiesta.

Dopo aver esaminato la richiesta il Custode ha due possibilità:

- Negare la richiesta di accesso all'identità del whistleblower inserendo una motivazione del rifiuto;
- Autorizzare la richiesta di accesso all'identità del whistleblower.

Nel caso in cui il segnalante prediliga l'incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, ne farà richiesta attraverso la piattaforma web, concordando un incontro che verrà fissato entro un termine ragionevole (termine massimo previsto 10 giorni lavorativi) per una comunicazione diretta in forma orale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una fattispecie rispetto alla quale uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza si trovino in una situazione di conflitto di interessi, i componenti interessati sono tenuti ad astenersi da ogni attività connessa alla gestione della segnalazione, senza partecipare alla relativa istruttoria, alle valutazioni e alle decisioni, né accedere alle informazioni concernenti il procedimento. La gestione della segnalazione è assicurata dai restanti componenti dell'Organismo di Vigilanza, che operano nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza e imparzialità.

Qualora, in via eccezionale, la situazione di conflitto di interessi riguardi tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza ovvero risulti tale da compromettere l'imparzialità dell'intero

Organismo, la gestione della segnalazione è affidata all'organo individuato dal Consiglio di Amministrazione quale soggetto indipendente e idoneo a svolgere le funzioni previste dal presente Regolamento, assicurando le medesime garanzie di riservatezza, autonomia e tutela del segnalante.

Rimane operativo il canale di segnalazione mediante invio di corrispondenza cartacea indirizzata all'Organismo di Vigilanza.
Per le segnalazioni trasmesse mediante posta cartacea, il Segnalante è tenuto a seguire le modalità di seguito indicate.

Destinatario: La corrispondenza deve essere indirizzata esclusivamente a:
FIDIMPRESA FRIULVENETO Ufficio Personale – ODV - WHISTLEBLOWING – RISERVATO/CONFIDENZIALE". Via Alpe Adria Tavagnacco UD
Oggetto: WHISTLEBLOWING – RISERVATO/CONFIDENZIALE
Procedura di confezionamento (Sistema a "Tripla Busta"): È obbligatorio l'utilizzo di tre buste separate e sigillate:

1. **Busta 1 (Dati del Segnalante):** Contenuto: Dati anagrafici e di contatto. Nota: Non necessaria in caso di segnalazione anonima. Intestazione: "RISERVATO: CONTIENE DATI ANAGRAFICI".
2. **Busta 2 (Contenuto della Segnalazione):** Contenuto: Descrizione dettagliata dei fatti. Intestazione: "RISERVATO: CONTIENE SEGNALAZIONE".
3. **Busta 3 (Busta Esterna):** Contenuto: Le due buste precedenti. Intestazione: Destinatario, indirizzo completo e dicitura "WHISTLEBLOWING – RISERVATO/CONFIDENZIALE".

Gestione e Riservatezza: La corrispondenza sarà aperta **unicamente** dal Referente Whistleblowing (Istruttore/OdV) in un'area dedicata e sicura. L'Istruttore è vincolato da obblighi di riservatezza e deve rispettare le cautele progettuali per la protezione dell'identità del Segnalante.
Avvertenza: La mancata indicazione della dicitura "WHISTLEBLOWING" e "RISERVATO/CONFIDENZIALE" sulla busta esterna, o la mancata suddivisione in buste separate e sigillate, comporterà l'impossibilità di garantire che la corrispondenza venga aperta esclusivamente dall'Istruttore, con potenziale compromissione della riservatezza.
Gestione delle Segnalazioni Anonime:

- **Con recapito:** È fortemente raccomandato indicare un recapito (email o telefono) per la ricezione della ricevuta di avvenuta segnalazione.
- **Senza recapito:** Le segnalazioni anonime prive di recapito saranno comunque gestite, ma Fidimpresa non sarà in grado di inviare la comunicazione di ricevimento entro i 7 giorni previsti dalla normativa, né di fornire aggiornamenti sullo stato dell'istruttoria.

6. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Una volta ricevuta la segnalazione secondo il canale previsto nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

a) *protocollazione e custodia;*
b) *istruttoria;*
c) *investigazione e comunicazione dell'esito;*

d) *Archiviazione.*

a. Protocollazione e custodia

La protocollazione e la custodia avvengono direttamente tramite il software.

b. Istruttoria

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 24/2023 l'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti attività:

a) rilascio al segnalante di avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) manterrà le interlocuzioni con la persona segnalante e potrà richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
c) darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
d) fornirà riscontro entro tre mesi della data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine l'OdV si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

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

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnala e sull'oggetto della segnalazione.
L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.
La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV, che vi provvede attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione l'OdV può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni alla Società (tra cui Guardi di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate etc.).

L'OdV, che eventualmente può avvalersi di un gruppo di lavoro ad hoc, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle

necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria.

Di ogni investigazione, viene preparato un report finale contenente almeno:

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

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.
Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
b) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
c) comunicare l'esito dell'accertamento al vertice della Società, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla Società sopramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti possono essere conservati e archiviati sia in formato digitale, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in tal caso viene predisposto apposito armadio messo in sicurezza, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.
Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.
Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

7. SEGNALAZIONE ESTERNA

Qualora la persona segnalante:
- non abbia ricevuto seguito alla segnalazione interna;
- abbia fondati motivi che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa gli possa determinare rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

può presentare una segnalazione direttamente all'ANAC al seguente indirizzo:
https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La ratio della normativa è quella di offrire la tutela alla riservatezza dell'identità a chi faccia emergere condotte e fatti illeciti. Per garantire la massima sicurezza, infatti, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni o integrazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti (art. 24, comma 1, lett. a) della legge 241/90).

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.
A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

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

a. La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del canale software esterno garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo l'OdV può accedere alla segnalazione.
A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.
Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

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

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.
Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'OdV della Società.

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

9. RESPONSABILITÁ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

10. DISPOSIZIONI FINALI

La presente procedura sarà sottoposta a revisione periodica per un aggiornamento in presenza di nuova normativa, di verifica di eventuali lacune o incomprensioni da parte dei destinatari della stessa o a seguito della sperimentazione operativa della stessa.