

## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. *Whistleblowing*)

Il Whistleblowing è uno strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti, frodi o pericoli riscontrati durante la propria attività.

Per effettuare la segnalazione di una violazione o sospetta violazione delle regole previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo o violazioni del contenuto del Codice Etico e delle procedure aziendali, o altra segnalazione di comportamento illecito, e per la gestione della segnalazione viene elaborata la presente procedura.

La segnalazione può essere fatta tramite canali interni alternativamente:

- in forma scritta ed inserita nella cassetta di raccolta dedicata all'OdV istituita presso la Società;
- in forma scritta compilando il form predisposto sul sito web della Società;
- oralmente previa richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza.

Nello specifico, la segnalazione - anche in forma anonima – purché adeguatamente circostanziata - potrà essere effettuata compilando il form sulla pagina web del sito della Società: le comunicazioni verranno ricevute su un indirizzo dedicato alla ricezione delle segnalazioni [odvlagomarsinoanielli@gmail.com](mailto:odvlagomarsinoanielli@gmail.com).

Compilando il form il segnalante potrà richiedere la fissazione di un incontro (segnalandone, in caso, l'eventuale urgenza) per formulare la segnalazione oralmente.

In alternativa alla compilazione del form la segnalazione può essere fatta oralmente all'Organismo di Vigilanza previa richiesta di incontro diretto, inviando una e-mail direttamente all'indirizzo [odvlagomarsinoanielli@gmail.com](mailto:odvlagomarsinoanielli@gmail.com).

Il form è specificamente progettato per accettare messaggi in modo completamente anonimo, non viene richiesto agli utenti di fornire alcun dato personale, come nomi o indirizzi email, assicurando così l'anonimato nel processo di invio; per proteggere ulteriormente la privacy dell'utente, è stata implementata la crittografia SSL nell'invio dei messaggi (come su tutto il resto del sito); questo tipo di crittografia è un metodo standard di sicurezza che garantisce che i dati trasmessi siano criptati, prevenendo efficacemente accessi non autorizzati o tentativi di intrusione.

Tutti i dati raccolti da strumenti di analisi, come per esempio Google Analytics, sono completamente anonimizzati: i dati raccolti non possono essere in alcun modo associati ai messaggi inviati tramite il form. Questo approccio rispetta la privacy dell'utente e assicura che le sue attività rimangano private e non identificabili. Il sito non procede all'archiviazione e registrazione IP degli utenti.

Si rammenta che il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito "il Modello") e le altre disposizioni aziendali tutelano i dipendenti (e i terzi) che effettuano la segnalazione di illecito, garantendo la riservatezza dei dati del segnalante e la tutela da azioni ritorsive.



Di seguito il contenuto di massima della segnalazione:

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE (SE NON FATTA IN FORMA ANONIMA):	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE (SE NON FATTA IN FORMA ANONIMA):	
TEL/CELL (SE NON FATTA IN FORMA ANONIMA):	
E-MAIL (SE NON FATTA IN FORMA ANONIMA):	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO Riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato. Generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato. Generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione. Eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.	1..... 2..... 3.....

Con la compilazione e trasmissione della segnalazione, il segnalante fornisce il proprio consenso al trattamento ed alla conversazione dei propri dati da parte del Responsabile delle segnalazioni e dell'Organismo di Vigilanza ai soli fini della gestione della segnalazione e comunque per un tempo non superiore a cinque anni dalla comunicazione finale dell'esito della segnalazione.

Si informa il segnalante che nell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la



contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità 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 o quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione potrà essere documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto oppure mediante verbale.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.. A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Le segnalazioni devono riguardare fatti riscontrati o appresi direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti, e che non costituiscano mere lamentele di carattere personale o rivendicazioni che, in ipotesi, possano rientrare nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

L'account e-mail [odvlagomarsinoanielli@gmail.com](mailto:odvlagomarsinoanielli@gmail.com) viene gestito con la massima riservatezza dal membro interno dell'Organismo di Vigilanza il quale, insieme ai soli membri esterni, è l'unico titolare della relativa password di accesso. Le segnalazioni andranno archiviate su un cloud al quale i soli membri dell'Organismo avranno accesso esclusivo e verranno conservate per un tempo non superiore a cinque anni dalla comunicazione finale dell'esito della segnalazione.

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è tenuto a:

- inviare entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione un avviso di ricevimento della stessa ed entro tre mesi dall'avviso di ricevimento trasmettere un riscontro al segnalante;
- nel valutare le segnalazioni ricevute, può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima;
- consultarsi e tenere aggiornati i componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza;
- all'esito dell'attività istruttoria assumere, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul modello di organizzazione.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del modello organizzativo e/o del Codice Etico ovvero l'Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, quest'ultimo procede senza indugio alla comunicazione tempestiva della segnalazione e delle proprie valutazioni alle funzioni aziendali apicali.

Dei canali adottati dalla Società deve essere data adeguata e puntuale informativa ai dipendenti, ai collaboratori o fornitori, agli organi sociali, all'organizzazione sindacale di riferimento ed al RLS in

---



azienda, oltre che all'Organismo di Vigilanza.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono segnalare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente.

In conformità a quanto previsto dalla normativa e come richiamato dal Modello di Organizzazione e gestione, sono nulle le misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante. In caso di controversie relative all'irrogazione di sanzioni o all'adozione di ulteriori misure organizzative, successive alla segnalazione, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Nell'informativa di cui sopra deve essere richiamata la possibilità alternativa di accesso al canale esterno dell'ANAC nelle ipotesi in cui il soggetto segnalante:

1. operi in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
2. abbia già effettuato una segnalazione alla quale non è stato dato seguito;
3. abbia fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
4. abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

