



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	1/26
Rev.	00

PRO 7.4.3 LINEE GUIDA WHISTLEBLOWING



Elaborato da:

LEG

Approvato da:

PRES AD



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	2/26
Rev.	00

INDICE

1. MATRICE DELLE REVISIONI	3
2. PREMESSA E SCOPO.....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4. DEFINIZIONI	5
5. RIFERIMENTI.....	7
6. RESPONSABILITA'	9
7. MODALITA' OPERATIVE.....	9
7.1. Modalità di segnalazione	9
7.2. Oggetto della segnalazione	12
7.3. Contenuto della segnalazione	13
7.4. Gestione della segnalazione.....	15
7.4.1. Segnalazione tramite applicazione	15
7.4.2. Segnalazione tramite incontro diretto	18
7.5. Verifica della fondatezza della segnalazione	18
7.5.1. Verifica preliminare della segnalazione	19
7.5.2. Analisi di dettaglio dei fatti oggetto della segnalazione	19
7.6. Provvedimenti conseguenti all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.....	21
7.7. Responsabilità del segnalante	21
7.8. Tutela del segnalante	22
7.8.1. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante	22
7.8.2. Divieto di discriminazione nei confronti del Whistleblower	24
7.9. Archiviazione delle segnalazioni	25
7.10. Formazione e informazione	25
8. ALLEGATI.....	26



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	3/26
Rev.	00

1. MATRICE DELLE REVISIONI

Indice di Revisione	Data di Aggiornamento	Descrizione Modifica
0	29/12/2023	Prima emissione
1		
2		
3		

2. PREMESSA E SCOPO

In coerenza con il Decreto Legislativo n. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” ed in attuazione di quanto disposto dal comma 2-bis dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, la Società ha adottato la presente procedura al fine di regolamentare le modalità operative e le responsabilità per la gestione delle segnalazioni indirizzate al “Gestore del canale della segnalazione interna”, relativamente alla temuta commissione di reati o comunque di comportamenti non in linea con i principi, le regole di condotta ed i presidi di controllo stabiliti nel Modello 231 e nel Codice Etico (nonché nei relativi strumenti normativi aziendali), che possano (anche potenzialmente) avere impatti a valere sul D. Lgs. 231/01 e per violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

L’incarico di gestore delle segnalazioni è stato debitamente formalizzato tramite apposito atto di nomina.

La presente procedura ha, inoltre, lo scopo di tutelare le persone che denunciano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	4/26
Rev.	00

prevedendo:

- adeguate modalità di tutela del segnalante implementando misure tecniche che garantiscano, la riservatezza della identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- regolamentazione del processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- massima trasparenza di tutto il processo al segnalante.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica altresì a tutti i Destinatari del Modello 231 che, in linea con i principi del vigente MOG 231, effettuano segnalazioni interne su presunte violazioni che possano avere impatti a valere sul D. Lgs. 231/01 e per violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- segnalazione anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni;
- segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

Le misure di protezione si applicano anche:



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	5/26
Rev.	00

- ai facilitatori: tale da intendersi la “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”;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante.

4. DEFINIZIONI

- **PRES AD:** Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.
- **Segnalazione:** Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo
- **Segnalante:** tutti i dipendenti, i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, i fornitori, i clienti e tutti gli altri stakeholder dell'organizzazione; essi, in linea con i principi dello stesso Modello, segnalano ogni eventuale o presunta violazione che possa avere impatti per la società a valere sul D. Lgs. 231/01 e/o per violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo
- **Segnalato:** Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.
- **Gestore del canale interno di segnalazione** (nel seguito Gestore della segnalazione): (Art.5 c.1 D.Lgs.24/2023) la persona, l'ufficio interno, o il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna.



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	6/26
Rev.	00

- **Canali per le segnalazioni:** Canali individuati dall'ente quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni.
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (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; 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 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;
 - 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);
- **Ritorsione:** costituiscono ritorsioni:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	7/26
Rev.	00

- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 231, 8 giugno 2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e s.m.i.;
- D. Lgs. 101/18 e s.m.i. - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	8/26
Rev.	00

- e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 - “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
 - Delibera Anac 311 del 12 luglio 2023 - 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.
 - D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali – e successive modifiche e/o integrazioni.
 - Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
 - Statuto di Teamnetwork Srl;
 - Codice Etico di Teamnetwork Srl;
 - Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Teamnetwork;
 - PRO 7.1.1_Formazione, Informazione e Addestramento



TEAMWORK
TRAINING
AND MANAGEMENT

Linee guida whistleblowing

Cod. doc. **PRO 7.4.3**

Pag. 9/26

Rev. 00

6. RESPONSABILITA'

FASI	Segnalante	Gestore delle segnalazioni	PRES AD
Segnala possibili violazioni	R		
Valuta le segnalazioni ricevute ed elabora le eventuali proposte di provvedimenti conseguenti		R	
Dispone i provvedimenti conseguenti all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione			R/A
Archivia i dati e i documenti relativi alle segnalazioni ricevute, garantendo la tutela del segnalante		R	

Legenda: R= Responsabilità; C= Collaborazione; A= Autorizza

7. MODALITA' OPERATIVE

7.1. Modalità di segnalazione

I Destinatari del Modello 231 hanno l'obbligo di rivolgersi direttamente al Gestore della segnalazione per segnalare possibili violazioni del Modello 231, del Codice Etico, nonché violazioni che arrecano danno all'interesse pubblico o alla corretta gestione della Società.

I canali di segnalazione predisposti dalla Società, nel rispetto dei principi generali del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali, assicurano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In ambito aziendale è disposta la convergenza di qualsiasi segnalazione nei confronti del Gestore della segnalazione, sia essa relativa alla temuta commissione di reati o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Modello 231 e nel



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	10/26
Rev.	00

Codice Etico, sia essa relativa a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Deve pertanto essere portata a conoscenza del Gestore della segnalazione ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, attinente alla violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Le modalità per la segnalazione di possibili violazioni, predisposti dalla Società, sono rese note, nonché accessibili anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione mediante la consultazione del sito internet aziendale.

Inoltre, il Gestore della segnalazione (il quale possiede in tal senso un fondamentale ruolo di proposta e stimolo), promuove, in particolare, successivamente ad ogni revisione del Modello 231, la formazione in materia di whistleblowing, ai dipendenti/collaboratori aziendali mediante sessioni di sensibilizzazione. (cfr.6.7 Formazione e informazione).

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni per violazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01 in relazione all'attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- devono essere raccolte eventuali segnalazioni per violazioni relative a disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, orale e anonima;
- il Gestore della segnalazione valuta le segnalazioni ricevute ed elabora le eventuali proposte di provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. Il Gestore della segnalazione deve motivare per iscritto la ragione dell'eventuale



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	11/26
Rev.	00

autonoma decisione di non dare seguito alla segnalazione.

Il Gestore della segnalazione è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute in modo da assicurare che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni.

Il Gestore della segnalazione assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, in conformità alle disposizioni di legge in materia di whistleblowing, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La società, al fine di facilitare le segnalazioni al Gestore della segnalazione, attiva i seguenti canali di comunicazione, in grado di garantire la riservatezza del segnalante:

- sistema informatico dedicato alla gestione delle segnalazioni in forma scritta e orale. L'applicazione consente agli utenti di inviare segnalazioni in maniera confidenziale in totale riservatezza o anonimato. Le informazioni inserite nel sistema sono protette da cifratura e visualizzabili solo da chi invia la segnalazione e dal destinatario della segnalazione. Nessun altro soggetto non autorizzato può accedere ai contenuti o sapere che è stata inviata una segnalazione.
- Incontro diretto su richiesta del segnalante con il Gestore della segnalazione. L'incontro, per la segnalazione in forma orale, deve essere fissato entro 7 giorni dalla data di richiesta del segnalante, avvenuta tramite il sistema informatico messo a disposizione dell'azienda.

Fermo restando che è competenza della società predisporre canali di comunicazione dedicati, in grado di tutelare adeguatamente l'identità del segnalante, il Gestore della segnalazione in quanto destinatario delle segnalazioni, è il principale responsabile della salvaguardia dell'integrità dell'ente e della tutela del segnalante.

Le segnalazioni devono tutte essere conservate a cura e sotto responsabilità del Gestore della segnalazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima sia scritta che orale, il Gestore della segnalazione valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	12/26
Rev.	00

segnalazione sia ritenuta attendibile, in quanto contenente riferimenti sufficientemente specifici da consentire gli accertamenti ed i riscontri del caso.

Nell'esercizio dei propri poteri ispettivi, il Gestore della segnalazione può richiedere l'accesso a tutte le fonti di informazione della società, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla società.

Le segnalazioni eventualmente ricevute da qualsiasi altro soggetto, diverso dal Gestore della segnalazione, devono essere entro sette giorni dal suo ricevimento, inoltrate al Gestore delle segnalazioni, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Tutti coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti nella sua gestione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali informazioni. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

7.2. Oggetto della segnalazione

La segnalazione al Gestore della segnalazione non sostituisce quella dovuta, laddove ne ricorrano i presupposti, quale obbligo giuridico penalmente sanzionato (articolo 361 e 362 c.p.), nei confronti dell'autorità giudiziaria (obbligo che fa capo ai dipendenti nella loro qualità di pubblico ufficiale e/o incaricato di pubblico servizio nonché a quelli con qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria non per le sole fattispecie di corruzione ma per tutti i reati perseguibili d'ufficio). In tali casi, della denuncia presentata dovrà essere contestualmente inoltrata segnalazione, secondo le modalità descritte ai paragrafi successivi, al Gestore della segnalazione ad eccezione del caso in cui sia esso stesso oggetto della denuncia.

Non appena ricevuta la segnalazione, sarà cura del Gestore della segnalazione operare una separazione tra i dati identificativi del segnalante, se noti, ed il contenuto della segnalazione, ai fini del successivo coinvolgimento di eventuali altri soggetti nella gestione delle successive fasi di trattamento.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	13/26
Rev.	00

- passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 o per violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del MOG 231 o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- riferibili all'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- evidenza di un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio violazioni delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, sprechi di risorse finanziarie o strumentali, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, etc.);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio alla Società, ai Soci, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società e più in generale a tutti gli stakeholder.

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione unicamente se riferite a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto, tali da consentire di effettuare tutte le dovute verifiche e riscontri, coerentemente con quanto riportato al paragrafo 6.3.

7.3. Contenuto della segnalazione

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti; inoltre, il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni hanno quale funzione principale quella di portare all'attenzione del



TEAMNETWORK
TRAINING
CONSULTING
AND MANAGEMENT

Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	14/26
Rev.	00

Gestore della segnalazione, possibili illeciti o rischi di illecito di cui si venga a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il segnalante deve pertanto indicare nella segnalazione tutti gli elementi necessari a consentire le dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, al fine di riscontrare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione che sia in forma scritta o orale va prodotta indicando almeno i seguenti elementi:

- nel caso di segnalazione confidenziale, generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società ed eventuali recapiti personali (facoltativa);
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- tempo e luogo in cui i fatti sono stati commessi (ove noti);
- eventuali soggetti a cui è già stata inoltrata la segnalazione;
- generalità e/o altri elementi (qualifica o funzione) che consentano di identificare il soggetto che ha commesso il fatto segnalato (ove noti);
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione e confermarne la fondatezza;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- motivazione della condotta oggetto di segnalazione (ove nota);
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza dei fatti segnalati.

Sul sito istituzionale di Teamnetwork Srl il segnalante può prendere visione dei seguenti documenti:

- Linee guida Whistleblower;
- Presa visione dell'informativa Whistleblower
- Formule di consenso facoltative.



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	15/26
Rev.	00

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

7.4. Gestione della segnalazione

7.4.1. Segnalazione tramite applicazione

Le segnalazioni possono essere inoltrate dai Segnalanti direttamente al Gestore della segnalazione, attraverso l'applicazione, accessibile al seguente link:
<https://tnw.signalact-inaz.it/whistleblowing/>

Tramite questa applicazione è possibile inviare una segnalazione in maniera sicura e riservata. Tutti i contenuti inseriti sono crittografati e la segnalazione è accessibile solo al segnalante e al Gestore della segnalazione. La segnalazione può essere in forma completamente anonima.

Per maggior riservatezza è opportuno che il segnalante:

- nel caso di segnalazione anonima, non inserisca dati personali che potrebbero far risalire all'identità nella descrizione del fatto segnalato;
- non indichi un indirizzo e-mail aziendale nella descrizione del fatto segnalato;
- verifica la presenza di dati personali nei metadati degli allegati inseriti nell'applicazione.

La segnalazione si declina nelle seguenti fasi:

FASE 1 – ACCESSO E COMPILAZIONE

Il segnalante accede, tramite il link di cui sopra.

La segnalazione può essere:

Confidenziale: per segnalazione confidenziale si intende una segnalazione in cui il segnalante è identificabile. L'identità del segnalante sarà nota solo al Gestore della segnalazione e apparirà anonima agli altri eventuali soggetti ai quali sarà concessa la



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	16/26
Rev.	00

visibilità della pratica, durante il trattamento del caso. L'identità del segnalante non sarà divulgata ad altri all'interno dell'organizzazione senza il suo consenso.

Anonima: le segnalazioni anonime sono segnalazioni che non consentono l'associazione della segnalazione al nominativo del segnalante in quanto il dato del nominativo del segnalante non esiste. In questo caso il segnalante può inviare la segnalazione nella sezione "Segnalazione anonima".

Il Whistleblower (il segnalante) può inviare la segnalazione confidenziale o anonima sia in forma scritta che orale, oltre che richiedere un incontro diretto.

Per inviare una segnalazione:

- Effettuare la conferma di presa visione dell'informativa sulla privacy (All. A Informativa Whistleblower) e la scelta di sottoscrizione del consenso al trattamento dei dati per le finalità ivi indicate (art.12 D.Lgs.24/2023).
- Scegliere la forma tra "testuale" e "Audio"
- Selezionare il metodo tra "confidenziale" e "Anonima"
- Scegliere la categoria dell'illecito da segnalare
- Compilare tutti i campi obbligatori, a secondo il metodo scelto, che sono contrassegnati da un asterisco.
- Inserire eventuali files necessari alla gestione della segnalazione.

Se il segnalante, al fine di effettuare la segnalazione, vuole utilizzare il metodo dell'incontro diretto, dovrà prima scegliere il metodo "confidenziale", compilare i campi relativi alla sua identità e specificare sia nella forma scritta o orale, la sua volontà ad un 'incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni.

Durante la forma "Audio", nella registrazione vocale il segnalante deve dettagliare il fatto da segnalare, indicando anche date, luoghi, autori e altri soggetti coinvolti.

È possibile riascoltare il messaggio ed eventualmente eliminarlo.

Il sistema provvede a distorcere l'audio in modo tale da rendere non riconoscibile la voce del segnalante nel caso lo desiderasse.



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	17/26
Rev.	00

Se il segnalante presta il proprio consenso (art.14 c.4 D.Lgs.24/2023) il Gestore della segnalazione può documentare la segnalazione mediante verbale (trascrizione), è facoltà del segnalante richiedere di verificare, rettificare e confermare il verbale di trascrizione.

FASE 2 – INOLTRO AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

In seguito all'inoltro della segnalazione al segnalante viene immediatamente assegnato un codice univoco identificativo, un user e una password che dovrà custodire. Accedendo con i dati forniti dalla piattaforma il segnalante può comunicare in modo anonimo o confidenziale con il Gestore della segnalazione e visualizzare lo stato della segnalazione, nonché integrare la segnalazione in un secondo momento aggiungendo ulteriori dettagli alla segnalazione.

Il Gestore della segnalazione riceve una comunicazione via e-mail di avvenuta presentazione di una segnalazione. Il Gestore della segnalazione accede alla propria area riservata dell'applicazione e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

I dati identificativi del segnalante sono custoditi in forma crittografata. L'identità del segnalante potrà essere rivelata solo in conformità a quanto previsto nel successivo punto 6.8 Tutela del segnalante.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore della segnalazione riceva una segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dall'azienda, deve trasmetterla al Gestore della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, dando contestuale notizia di tale trasmissione al Whistleblower. Il Gestore della segnalazione avrà cura, ad ogni modo, di inserire la segnalazione ricevuta nell'applicazione, mantenendo strettamente riservate le informazioni ricevute.

FASE 3 – ITER DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore della segnalazione, che eventualmente può avvalersi di un gruppo di lavoro



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	18/26
Rev.	00

ad hoc, prende in carico la segnalazione e procedere con 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 prima definizione dell'istruttoria entro 15 gg dalla segnalazione.

Il Gestore della segnalazione mantiene l'interlocuzione con il segnalante anche nel corso della fase di indagine, richiedendo chiarimenti e integrazioni a quest'ultimo laddove necessario e fornirà riscontro sulla segnalazione al segnalante entro il termine massimo di 3 mesi dal rilascio dell'avviso di ricevimento.

7.4.2. Segnalazione tramite incontro diretto

Se per la segnalazione il segnalante richiede un incontro diretto con il Gestore della segnalazione (art.14 c.4 D.Lgs.24/2023) essa, previo consenso (All. A Informativa Whistleblowing) della persona segnalante, è documentata a cura del Gestore della segnalazione mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Per le fasi successive dell'iter di gestione delle segnalazioni in forma orale, vale quanto descritto nel sottoparagrafo di cui sopra "Fase 3 - Iter della segnalazione".

7.5. Verifica della fondatezza della segnalazione

Il procedimento di verifica, analisi e gestione della segnalazione pervenuta in azienda mediante uno dei canali messi a disposizione del segnalatore, si sviluppa nel dettaglio come segue:

- verifica preliminare della segnalazione;
- analisi di dettaglio dei fatti oggetto della segnalazione;
- provvedimenti conseguenti all'accertamento dei fatti.

L'identità del segnalante deve essere tutelata in tutte le fasi della procedura di seguito descritta, pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	19/26
Rev.	00

7.5.1. Verifica preliminare della segnalazione

All'atto del ricevimento della segnalazione, il Gestore della segnalazione la registra con un numero progressivo annuale, che costituirà il codice di identificazione e rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Compito del Gestore della segnalazione è anche quello di effettuare congiuntamente la verifica preliminare del contenuto della segnalazione, accertando in particolare che la stessa risulti circostanziata e contenente gli elementi essenziali di cui al par.6.3 "Contenuto della segnalazione".

Nell'ambito delle verifiche di competenza, in particolare, il Gestore della segnalazione:

- procede ad una indagine preliminare, entro 15 gg dalla segnalazione, finalizzata ad acquisire eventuali ulteriori elementi utili al fine di creare piena conoscenza dei fatti segnalati e consentire un primo riscontro circa la sussistenza dei fatti stessi a supporto della fondatezza dei medesimi;
- mette in atto qualsiasi ulteriore attività ritenuta opportuna ai fini della verifica preliminare di cui al punto precedente, 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;
- mantiene traccia degli incontri di cui al punto precedente, conservando debitamente i relativi rilievi in archivi dotati dei necessari presidi a tutela dell'identità del segnalante.

Il Gestore della segnalazione è tenuto a fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

7.5.2. Analisi di dettaglio dei fatti oggetto della segnalazione



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	20/26
Rev.	00

Completata la fase di verifica preliminare, il Gestore della segnalazione effettua l'analisi di dettaglio della segnalazione procedendo a riscontrare, accertare e valutare i fatti oggetto della stessa, nonché gli impatti rispetto al D. Lgs. 231/01. In tale ambito, il Gestore della segnalazione può identificare e costituire un apposito "gruppo di lavoro multidisciplinare" a supporto dell'attività di verifica delle segnalazioni. Di tale insieme di persone potranno fare parte anche i Responsabili delle Aree Aziendali competenti, se non direttamente interessati dalla segnalazione ed eventuali professionisti esterni, a tale scopo incaricati. Tutti i partecipanti al gruppo di lavoro dovranno operare nel rispetto di tutte le prescrizioni della presente procedura ovvero della normativa vigente.

Il Gestore della segnalazione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione può valutare, di chiedere ulteriori integrazioni al segnalante mediante l'applicazione in cloud, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. In caso di evidente e manifesta infondatezza della segnalazione, il Gestore della segnalazione può decidere di archiviare la segnalazione. In tal caso ne darà, comunque, notizia al segnalante. Qualora, trascorsi 15gg dalla ricezione di tale comunicazione, quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della segnalazione effettuata, la stessa, con i dati identificativi del segnalante, corredata dalle suddette valutazioni, sarà trasmessa al PRES AD per valutare eventuali azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, in conformità a quanto disposto dal MOG 231 della società.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata il Gestore della segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, valuta a chi inoltrare la segnalazione tra i seguenti soggetti:

- Il PRES AD, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari (se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare), e le ulteriori eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda, in conformità a quanto disposto dal MOG 231;
- l'Autorità giudiziaria;
- l'ANAC.



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	21/26
Rev.	00

Nel caso in cui, a valle di una segnalazione, siano accertate azioni discriminatorie nei confronti del segnalante, il Gestore della segnalazione comunica la circostanza al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, al PRES AD, per i provvedimenti di competenza, ivi incluso l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione (ove vi siano gli estremi), ovvero l'archiviazione della segnalazione stessa. Il Gestore della segnalazione a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informerà il segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il Gestore della segnalazione predispone annualmente, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, un report sintetico del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento. Tale report è inoltrato al PRES AD in conformità al D. Lgs. 231/01.

7.6. Provvedimenti conseguenti all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione

PRES AD nella qualità di soggetto destinatario delle segnalazioni/discriminazioni comunicate dal Gestore delle segnalazioni, deve:

- effettuare apposita istruttoria da concludere entro il termine massimo di gg.30 dalla ricezione degli atti,
- comunicare al Gestore della segnalazione gli esiti dell'istruttoria di cui al punto precedente, con indicazione delle specifiche motivazioni e delle eventuali azioni conseguentemente definite (es. provvedimenti disciplinari).

Nel caso in cui sia accertata la violazione del Modello 231, la Società adotta, nei confronti dell'autore della condotta illecita, quanto previsto per legge e applicabile per contratto, nonché, quanto previsto dal Modello 231.

7.7. Responsabilità del segnalante



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	22/26
Rev.	00

Le tutele previste in favore del segnalante vengono meno e si incorre nella responsabilità penale e disciplinare quando:

- al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- la divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dalla normativa di riferimento;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (ex art. 2043 del Codice civile).

In tali casi, la Società si riserva di valutare la possibilità di avviare azioni disciplinari verso il responsabile.

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. L'ANAC ha titolo a irrogare una sanzione pecuniaria nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia.

7.8. Tutela del segnalante

7.8.1. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Al fine di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, Società e Gestore della segnalazione ciascuno secondo competenza e nel rispetto della presente procedura, tutelano la riservatezza del segnalante in ogni contesto anche successivo alla segnalazione.



TEAMWORK
TRAINING
AND MANAGEMENT

Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	23/26
Rev.	00

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del segnalante può essere rivelata al PRES AD, in quanto responsabile competente per i procedimenti disciplinari, e all'incolpato nei seguenti casi:

- il segnalante abbia espresso il proprio consenso (All. B – Formule di consenso facoltative Whistleblower) a rivelare la propria identità e/o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità (art.12 c.2 D.Lgs.24/2023);
- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso (All. B – Formule di consenso facoltative Whistleblower) della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art.12 c.5 D.Lgs.24/2023).

Spetta al PRES AD, sentito il Gestore della segnalazione, valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

Il Gestore della segnalazione avvisa la persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Alla persona segnalante, inoltre, mediante piattaforma, ovvero, mediante incontro, può essere richiesta l'acquisizione di ulteriori osservazioni scritte e documenti.

In ogni caso, qualora PRES AD, in qualità di responsabile competente per i procedimenti disciplinari, venga a conoscenza del nominativo del segnalante, deve attenersi agli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Gestore della segnalazione.



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	24/26
Rev.	00

Qualora l'identità del segnalante non venga tutelata, PRES AD dovrà valutare il ricorso ad eventuali azioni di responsabilità disciplinare nei confronti del soggetto che ha rivelato l'identità del segnalante, in conformità a quanto disposto dal MOG 231 della società.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

7.8.2. Divieto di discriminazione nei confronti del Whistleblower

Il segnalante che denuncia condotte illecite all'autorità giudiziaria, all'ANAC, ovvero riferisce al Gestore della segnalazione o al proprio superiore gerarchico non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia ad eccezione dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Gestore della segnalazione, il quale è tenuto ad assicurare l'anonimato del segnalante, valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al responsabile sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione al PRES AD il quale valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nella Società o all'ANAC, affinché esse possano procedere con la denuncia



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	25/26
Rev.	00

all'Ispettorato Nazionale del Lavoro delle misure discriminatorie adottate dall'ente;

- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e della Società per ottenere o:
 - o un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria o ritorsiva (inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni) nonché il ripristino immediato della situazione precedente;
 - o il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati
 - o L'onere di provare che tali condotte o atti, ritenuti dal segnalante discriminatori, sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

7.9. Archiviazione delle segnalazioni

Il Gestore della segnalazione è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Le segnalazioni, con 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Regolamento (UE) 2016/679.

Le segnalazioni inserite sul portale, in automatico, saranno cancellate dal sistema in maniera irreversibile, comprensivo degli allegati, trascorsi i termini di legge.

7.10. Formazione e informazione

Al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, la Società mira a sensibilizzare - anche attraverso un'attività di formazione e informazione - i



Linee guida whistleblowing

Cod. doc.	PRO 7.4.3
Pag.	26/26
Rev.	00

soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalla disciplina del whistleblowing.

Ai sensi della vigente normativa, sono in particolare previsti i seguenti fabbisogni formativi e informativi:

1. specifica formazione alle persone cui è demandata la gestione del canale interno di segnalazione (piattaforma on-line) (art.4, co.2, del D. Lgs.24/2023);
2. specifica informazione ai segnalanti, in relazione al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, azionisti, fornitori, ecc.) art. 5, co. 1, lett. e D. Lgs.24/2023.

In ottemperanza alle disposizioni previste dal Modello 231 adottato dall'azienda e dalla "PRO 7.1.1_Formazione, Informazione e Addestramento_rev.0", il Gestore della segnalazione d'intesa con la Società, promuove le iniziative di formazione ed informazione in materia di Whistleblowing a tutti i destinatari del Modello, con cadenza periodica.

Tale formazione dovrà in ogni caso essere adeguatamente integrata in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei canali di segnalazione.

8. ALLEGATI

All. A - Informativa Whistleblower

All. B – formule di consenso facoltative.