

	<p style="text-align: center;"><b>Procedura</b> <b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b> <b>(cd. “Whistleblowing”)</b> <b>ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</b></p>	
---	--	---

**Procedura**  
**Il sistema di Segnalazione delle Violazioni**  
**(cd. “Whistleblowing”)**  
**ai sensi del D.lgs. n. 24/2023**

APPROVATO CON DETERMINA DELL’ORGANO AMMINISTRATIVO DEL  
16 DICEMBRE 2023

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b></p> <p><b>(cd. “Whistleblowing”)</b></p> <p><b>ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</b></p>	 <p><b>INDECO</b></p> <p>A TOOL FOR EVERY JOB</p>
---	---	--

## INDICE

<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>2. DEFINIZIONI</b> .....	<b>5</b>
<b>3. RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	<b>8</b>
<b>4. SCOPO DELLA PROCEDURA</b> .....	<b>9</b>
<b>5. AMBITO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>11</b>
<b>5.1 DESTINATARI</b> .....	<b>11</b>
<b>5.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONE</b> .....	<b>12</b>
<b>6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO</b> .....	<b>14</b>
<b>7. PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>15</b>
<b>7.1 INVIO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>15</b>
<b>7.2 ACCERTAMENTO E FASE ISTRUTTORIA</b> .....	<b>17</b>
<b>7.3 RISCONTRO</b> .....	<b>18</b>
<b>7.4 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b> .....	<b>19</b>
<b>7.5 EVENTUALE COMUNICAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>19</b>
<b>8. TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	<b>19</b>
<b>9. TUTELA DELLA <i>PRIVACY</i> E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</b> .....	<b>22</b>
<b>10. DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIURISDIZIONALE</b> .....	<b>22</b>
<b>11. LE COMUNICAZIONI DELLE RITORSIONI AD ANAC</b> .....	<b>22</b>
<b>12. RELAZIONE PERIODICA</b> .....	<b>24</b>
<b>13. MODALITÀ DI FORMAZIONE</b> .....	<b>24</b>
<b>14. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA</b> .....	<b>25</b>
<b>15. LA SEGNALAZIONE ESTERNA (ALL’ANAC)</b> .....	<b>25</b>
<b>16. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA</b> .....	<b>25</b>

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “<i>Whistleblowing</i>”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	--	---

## 1. PREMESSA

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che ha mirato a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di atti o fenomeni - all’interno di enti pubblici e privati - illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo.

Nello specifico, il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, il “**Decreto Whistleblowing**”), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di *Whistleblowing*, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano la commissione di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

L’obiettivo della direttiva europea è quello di stabilire norme minime comuni al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno.

Tale quadro regolatore è rivolto, dunque, a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all’interno degli enti finalizzata alla prevenzione dei reati.

A ben vedere, il Decreto *Whistleblowing* ha modificato l’art. 6 del D.lgs. n. 231/2001<sup>1</sup> statuendo al comma 2-*bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione volto a evidenziare i comportamenti illegittimi, prevedendo l’istituzione di appositi canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante volto a impedire eventuali condotte ritorsive da parte del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le modifiche di maggior rilievo - apportate dal Decreto *Whistleblowing* - riguardano: *i*) l’ampliamento dei soggetti segnalanti; *ii*) l’estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di Segnalazione; *iii*) la maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di Segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti

<sup>1</sup> Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell’art. 6 comma 2-*bis* D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-*ter* e 2-*quater* dell’art. 6 D.lgs. n. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 170/2017.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>  (cd. “Whistleblowing”)  ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

coinvolti nella Segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; iv) l’introduzione di un canale esterno affidato all’ANAC, anche per il settore privato; v) l’introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni; vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell’ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina.

Inoltre, è stato ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di Segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi e i soggetti giuridici connessi al segnalante.

In ottica di *compliance* alla normativa introdotta, **Indeco Ind. S.p.a.** (di seguito, anche la “Società”) ha aggiornato la presente procedura al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

## 2. DEFINIZIONI

**Violazioni:** qualsiasi comportamento, atto od omissione che leda l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, verificatosi nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbia un impatto sullo stesso, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi dipendenti, collaboratori, consulenti e che consistono in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, ovvero violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti coinvolti;
- c) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al Decreto Whistleblowing, ovvero dei provvedimenti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla Direttiva;
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 TFUE;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, par. 2, TFUE;
- f) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione europea nei settori di cui ai punti che precedono.

**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 del D.lgs. n. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**Segnalazione o segnalare:** la comunicazione scritta od orale 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 d.lgs. n. 24/2023.

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’articolo 7 del d.lgs. n. 24/2023.

**Segnalazione Whistleblowing Anonima” o Segnalazione Anonima:** le segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l’identificazione del Segnalante.

**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.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

**Segnalante:** colui 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.

**Soggetti Collegati:** i soggetti per i quali sono applicabili le medesime tutele che il Decreto *Whistleblowing* prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavori o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

**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 d.lgs. n. 24/2023, 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 o Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita.

**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 dei fatti 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 pubblico:** le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all’articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>  (cd. “Whistleblowing”)  ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall’articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

**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).

**Anac:** l’Autorità Nazionale Anticorruzione protezione dei dati.

**Gestore della Segnalazione:** il soggetto individuato dalla Società quale destinatario e Gestore della Segnalazione, che è tenuto, tra l’altro, all’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

**Modello 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società

**Organismo di Vigilanza o “OdV”:** l’Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso.

	<b>Procedura</b> <b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b> (cd. “Whistleblowing”) ai sensi del D.lgs. n. 24/2023	
---	--	---

### 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

**D.lgs. n. 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e successive modifiche e integrazioni.

**D.lgs. n. 24/23:** Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. direttiva Whistleblowing)”*”.

**Direttiva (UE) 2019/1937:** L’obiettivo della direttiva è quello di prevedere regole di armonizzazione minima volte a garantire in tutti gli Stati membri la tutela del segnalante, da cui discendono diritti di protezione per il whistleblower (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per le aziende (attivazione di canali di segnalazione interni ed esterni e procedure per garantire i diritti di riservatezza).

**Codice Privacy:** Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

**G.D.P.R. 679/2016:** il 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 e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>  <b>(cd. “Whistleblowing”)</b>  <b>ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</b></p>	
---	---	---

#### 4 SCOPO DELLA PROCEDURA

La Società intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata dalla correttezza e dalla legalità e da un buon sistema di *Corporate Governance*. Per tale ragione, **Indeco Ind. S.p.a.** riconosce l’importanza di una procedura che disciplini la segnalazione, in forma anonima o riservata, da parte dei dipendenti e/o da parte di tutti i soggetti di cui all’art. 2, comma 1, D.lgs. n. 24/2023, di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea, nonché di violazioni della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001, che ledano l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo (di seguito, la “Procedura”).

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata, ai sensi di quanto statuito dall’art.4, comma 2, d.lgs. n. 24/2023 ad un soggetto esterno nominato con determina dell’Organo Amministrativo.

La Procedura cd. “*Whistleblowing*” approvata dall’Organo Amministrativo della **Indeco Ind. S.p.a.** in data 16 Dicembre 2023, previa condivisione con il Collegio Sindacale e l’Organismo di Vigilanza, è presente nel sito *internet* della Società nella sezione appositamente dedicata “*Whistleblowing*”.

Le persone coinvolte nella Procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute a operare in conformità alle normative di legge e alle disposizioni interne vigenti, nonché nel rispetto dei principi di seguito riportati.

**Tracciabilità:** fermo il rispetto dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante e del segnalato previsto dall’art. 12 del D.lgs. n. 24/2023, le persone coinvolte devono garantire, ciascuna per la parte di propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti inerenti al processo, assicurando la ricostruzione dei controlli effettuati a supporto delle attività.

**Segregazione di compiti e attività:** la Procedura prevede la segregazione dei compiti e le responsabilità di colui che sarà chiamato alla gestione della Segnalazione e coloro che saranno chiamati ad assumere le determinazioni a seguito dell’attività compiuta dal gestore della Segnalazione, di cui all’art. 4 D.lgs. n. 24/2023, per l’accertamento della violazione segnalata.

**Conformità alle leggi e coerenza con il quadro normativo di riferimento:** il sistema di Segnalazione delle violazioni è definito nel rispetto della normativa vigente e verrà aggiornato, ove ritenuto opportuno, in conformità alle Linee Guida di settore e alle *best practices* nazionali e internazionali.

**Riservatezza:** la tutela della riservatezza del segnalante è uno dei principi fondamentali della materia e della normativa vigente a cui la Società intende dare piena attuazione. A tal fine, la Società richiama integralmente quanto previsto dall’art. 12 D.lgs. n. 24/2023 e ne pretende il rispetto in tutte le sue

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b> (cd. “Whistleblowing”) ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

articolazioni e funzioni.

**Conflitto di interessi:** le persone coinvolte nell’istruzione della Segnalazione a qualsiasi titolo e coloro che sono chiamati ad assumere provvedimenti disciplinari nei confronti dei segnalati, agiscono nei confronti delle controparti secondo rapporti improntati ai più alti livelli dell’etica di comportamento, nel rispetto del Codice Etico, evitando di assumere decisioni e di svolgere attività, in conflitto, anche solo potenziale con gli interessi di **Indeco Ind. S.p.a** o comunque in contrasto con i propri doveri d’ufficio. Chiunque si trovi in condizioni di conflitto, anche solo potenziale, è tenuto a segnalarlo e ad astenersi dall’adempimento della Procedura.

**Protezione del segnalante:** la Procedura garantisce la protezione del segnalante, che per legge si estrinseca nella tutela della riservatezza della sua identità, alle condizioni previste dal D.lgs. n. 24/23, nel divieto di ritorsioni dirette o indirette e nella protezione dalle ritorsioni eventualmente poste in essere.

**Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in “malafede”:** tutti i soggetti destinatari della Procedura, sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascun soggetto coinvolto.

A tal fine (e ai fini dell’art. 1 D.lgs. 24/2023) è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione in quanto in questo caso le disposizioni del D.lgs. n. 24/2023 non sono applicabili.

Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni effettuate in “malafede”, censurando simili condotte e informando tutti i segnalanti preventivamente che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Ai sensi dell’art. 16 del D. lgs. n. 24/2023, le misure di protezione previste dalla legge in favore del segnalante sono in ogni caso garantite:

- a) se al momento della Segnalazione o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell’ambito del contesto lavorativo;
- b) se la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto nel D.lgs. n. 24/2023.

Ai sensi del terzo comma dell’art. 16, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

**Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

**Protezione dei dati personali GDPR n. 679/2016:** tutta la gestione della procedura comporta il trattamento di dati personali e quindi soggiace ai principi e al rispetto del GDPR n. 679/2016, nonché alle disposizioni espressamente dettate dall’art. 13 D.lgs. n. 24/2023 e dal susseguente art. 14 d.lgs. n. 24/2023 in materia di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, che non potrà essere superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura. In attuazione del disposto dell’art. 4 del D. Lgs. 24/2023, la Società con la seguente Procedura intende chiarire le modalità di funzionamento dei canali di segnalazione mediante:

- l’individuazione delle modalità di segnalazione delle violazioni da parte dei segnalanti;
- l’indicazione dei presupposti per effettuare le segnalazioni di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo;
- l’indicazione delle modalità di gestione delle segnalazioni da parte del Gestore delle segnalazioni.

## 5 AMBITO DI APPLICAZIONE

### 5.1 DESTINATARI

La presente Procedura si applica al processo di gestione delle segnalazioni ricevute dal Soggetto esterno (cd. Gestore della segnalazione) cui **Indeco Ind. S.p.a.** ha affidato l’incarico di gestire il canale di segnalazione interna.

Essa definisce il quadro delle norme operative essenziali per la gestione delle segnalazioni, regolamentando e garantendo la ricezione, l’analisi e il trattamento di segnalazioni relative alle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b> (cd. “Whistleblowing”) ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui al paragrafo 3.2, e di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

I destinatari del sistema di segnalazione sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso **Indeco Ind. S.p.a**;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di **Indeco Ind. S.p.a**;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso **Indeco Ind. S.p.a** ;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso **Indeco Ind. S.p.a**;
- persone fisiche che detengono titoli azionari di **Indeco Ind. S.p.a**, se applicabile.

Per tutti i suddetti soggetti, la procedura si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

La presente procedura si applica inoltre a:

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, ai componenti degli organi sociali.
- ai soggetti diversi dal segnalante, quali, a titolo esemplificativo, i Facilitatori e i colleghi di lavoro del Segnalante.

Infine, la procedura deve essere comunicata a qualsiasi persona che presti servizi per la Società, inclusi i consulenti, i fornitori, gli agenti monomandatari (ad esempio, i consulenti finanziari), o altri fornitori di servizi legati alla Società in forza di un contratto.

## 5.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONE

Le violazioni oggetto della segnalazione, rispetto al passato, e per effetto del d.lgs. n. 24/23 assumono un significato più ampio e segnatamente (art. 2 lett. a) d.lgs. n. 24/2023) possono riguardare:

“1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b></p> <p><b>(cd. “Whistleblowing”)</b></p> <p><b>ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</b></p>	 <p><b>INDECO</b></p> <p>A TOOL FOR EVERY JOB</p>
---	---	--

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 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);

Pertanto, sono prese in considerazione soltanto le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, e, quindi, non basati sul “sentito dire”. La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare la procedura per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, ovvero di lavoro autonomo, per i quali dovrà farsi riferimento alle relative disposizioni di legge, regolamentari o contrattuali. Le violazioni sopra riportate saranno oggetto di specifiche sanzioni. Anche le segnalazioni anonime, ossia senza identificazione del soggetto segnalante saranno prese in considerazione, anche se ciò non faciliterà l'eventuale attività di

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>  (cd. “Whistleblowing”)  ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

investigazione.

Non vengono considerate segnalazioni e, quindi, non sono soggette alle tutele previste dalla Procedura:

- le notizie palesemente prive di fondamento; le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili;
- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile e che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nella parte II dell’allegato alla Direttiva, seppur non indicati nella parte II dell’allegato al Decreto;
- le segnalazioni di 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 pertinente dell’Unione Europea.

## **6 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**

Nel caso in cui un soggetto abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito o una violazione della normativa nazionale e/o dell’Unione Europea, lo segnala prontamente al Gestore della Segnalazione.

A tal proposito, la **Indeco Ind. S.p.a.** ha istituito un apposito canale interno di segnalazione (sia scritto, sia orale) che garantisce 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 particolare, la segnalazione potrà essere effettuata:

- mediante la piattaforma informatica dedicata (<https://indecowhistlelink.com>) accessibile dal sito *internet* della Società, la quale consente altresì di effettuare la Segnalazione tramite messaggistica vocale.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

## 7 PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di espletare la propria funzione il Gestore della Segnalazione:

- accede alla piattaforma informatica utilizzando le credenziali ricevute dagli amministratori di sistema;
- verifica che venga rilasciato alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (l’avviso di ricevimento emesso automaticamente dalla piattaforma può essere verificato dal segnalante accedendo alla stessa con il codice univoco assegnato);
- procede all’esame e alla gestione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni in termini di informazioni o documentazione;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, anche avvalendosi di consulenti esterni.

L’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell’articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

Nell’ambito del procedimento disciplinare che dovesse essere attivato nei confronti del lavoratore subordinato segnalato, l’identità della persona segnalante può essere rivelata solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, 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.

In quest’ultimo caso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui può evincersi tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, la persona segnalante verrà avvisata mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

### 7.1 INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni scritte possono essere inviate accedendo al link <https://indecowhistlelink.com>.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “<i>Whistleblowing</i>”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	--	---

Nella pagina *web* iniziale il segnalante dispone di informazioni normative chiare ed esaustive relative alla normativa “*whistleblowing*” e di istruzioni operative circa le azioni da svolgere per effettuare la segnalazione e per poterne monitorare la gestione.

Cliccando su “*Invia la segnalazione qui*” il segnalante accederà ad un *form* nel quale potrà inserire le informazioni relative alla segnalazione da effettuare.

Il segnalante è tenuto a compilare in modo chiaro, preciso e circostanziato le sezioni del modulo fornendo le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative.

In alternativa alla compilazione del modulo, il segnalante può utilizzare il canale interno orale, utilizzando il pulsante “*Voglio inviare una segnalazione in formato audio*” può inoltrare una segnalazione in forma orale registrando un file audio di durata fino a 10 minuti.

Nel caso di segnalazione mediante il canale interno orale, il segnalante, per poter garantire un procedimento più veloce ed efficace, deve effettuare una segnalazione il più possibile esaustiva e contenere le seguenti informazioni:

- generalità del segnalante (nome, cognome, funzione aziendale);
- recapiti ove essere contattato per approfondimenti e aggiornamenti sul procedimento;
- generalità del segnalato (nome, cognome, funzione aziendale);
- data, luogo e modalità in cui sono accaduti i fatti oggetto di segnalazione;
- informare dell’eventuale esistenza di documentazione atta a provare lo svolgimento dei fatti (da allegare alla segnalazione);

Possono costituire oggetto di segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali 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;

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

Il segnalante potrà decidere se mantenere l’anonimato oppure identificarsi; avrà la possibilità di citare eventuali altri soggetti all’interno della segnalazione.

Anche la segnalazione anonima, ossia senza identificazione del soggetto segnalante, sarà presa in considerazione purché quest’ultima sia sufficientemente circostanziata e precisa da consentire lo svolgimento dell’attività istruttoria da parte del Gestore della Segnalazione. In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata. Non troveranno applicazione le garanzie e tutele previste per le cd. Segnalazioni Whistleblowing, se non nel caso in cui il Segnalante dovesse successivamente essere identificato e dovesse subire una ritorsione.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma restituisce un messaggio di conferma dell’inserimento contenente un codice identificativo, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma.

Tale codice permette al segnalante di accedere alla propria segnalazione, di mantenere interlocuzioni con il Gestore della segnalazione, di conoscerne gli esiti e per fornire specificazioni o ulteriore documentazione. I

Il codice univoco della segnalazione **deve essere conservato** a cura del segnalante.

Si precisa che in caso di smarrimento del codice univoco il segnalante non potrà più accedere alla segnalazione e pertanto dovrà procedere ad effettuare una nuova segnalazione.

## **7.2 ACCERTAMENTO E FASE ISTRUTTORIA**

Il Gestore della segnalazione dovrà esaminare tutte le segnalazioni ricevute al fine di individuare quelle per le quali dare avvio alla fase istruttoria. In particolare, il Gestore della segnalazione, nell’esaminare le segnalazioni ricevute, potrà incontrare le seguenti casistiche:

- Segnalazione non rientrante nel perimetro normativo: in tal caso comunicherà al segnalante di non poter procedere all’avvio della fase istruttoria motivandone le ragioni. .
- Segnalazione rientrante nel perimetro normativo: in questo caso il Gestore della segnalazione, potrà procedere con la fase istruttoria richiedendo eventualmente al segnalante di produrre documentazione aggiuntiva rispetto a quella inviata inizialmente.
- Il Gestore della segnalazione avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nel corso delle verifiche, il Gestore della segnalazione può

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

chiedere il supporto delle funzioni aziendali e/o organi di controllo e di vigilanza interni, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell’ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all’accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l’anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione. Nei casi ritenuti più gravi e comunque quando la segnalazione riguarda l’Organo Amministrativo potrà comunicarlo ai Sindaci e all’Organismo di Vigilanza; mentre laddove la segnalazione riguardi i Sindaci lo comunica all’Organismo di Vigilanza e, infine, qualora la segnalazione riguardi quest’ultimo lo comunica all’Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale;

Le strutture eventualmente interessate dall’attività di verifica del Gestore delle segnalazioni garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.

### **7.3 RISCONTRO**

Il Gestore della Segnalazione, all’esito dell’istruttoria redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente - nei confronti dei soggetti Segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto nel sistema disciplinare e sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura – nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

Ricostruita la dinamica dei fatti e conclusa l’indagine, il Gestore della Segnalazione (soggetto esterno) formalizza un breve report ispettivo e lo trasmette (laddove quest’ultimi non siano coinvolti) all’Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale e all’Organismo di Vigilanza.

Questi ultimi potranno assumere, sulla base dell’indagine interna svolta, tutti gli opportuni provvedimenti, ivi compresa l’irrogazione delle opportune sanzioni ai soggetti responsabili delle violazioni, nel pieno rispetto delle norme, anche aziendali e del CCNL di volta in volta applicabili.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

Il Gestore della segnalazione, entro tre mesi dalla data di invio dell’avviso di ricevimento, conclusa la fase di accertamento, fornisce al segnalante le informazioni relative al seguito (valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, esito delle indagini e eventuali misure adottate) che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Il riscontro viene dato utilizzando le apposite funzioni della piattaforma (il riscontro deve essere verificato dal segnalante accedendo alla piattaforma con il codice univoco assegnato).

In particolare, il riscontro dovrà contenere:

- azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti;
- esito delle indagini;
- eventuali misure adottate;
- motivazioni circa l’archiviazione

#### **7.4 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Le segnalazioni (ivi incluse quelle vocali) e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all’articolo 12 del D.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

#### **7.5 EVENTUALE COMUNICAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA**

Nel caso la segnalazione riguardi violazioni del Modello 231 oppure la commissione di un reato presupposto tra quelli contemplati dal catalogo dei reati presupposto del Decreto 231, il Gestore della segnalazione provvederà a informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza.

Rimangono inoltre sempre valide le modalità di Segnalazione diretta all’Organismo di Vigilanza definite nel Modello 231.

### **8 TUTELA DEL SEGNALANTE**

La Società intende garantire la massima tutela e la protezione al Segnalante, avendo riguardo alla sua riservatezza oltre che al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione a seguito della Segnalazione di un illecito.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>  <b>(cd. “Whistleblowing”)</b>  <b>ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</b></p>	
---	---	---

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- essere un soggetto compreso nell’elenco dei destinatari;
- le informazioni sulle violazioni segnalate o divulgate pubblicamente rientrino nell’ambito oggettivo previsto dal decreto;
- che il segnalante al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica avesse fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni;
- che la divulgazione pubblica sia fatta alle condizioni previste dalla normativa.

Sono vietati nei confronti del segnalante atti ritorsivi o misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure ritorsive o discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo:

- 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;
- 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;

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	 <p><b>INDECO</b>          A TOOL FOR EVERY JOB</p>
---	---	--

- l’annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico con l’azienda 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.

Le misure di protezione si applicano anche:

- alle persone fisiche che assistono 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, di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, 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 o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele per il segnalante non sono garantite.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

## **9 TUTELA DELLA *PRIVACY* E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i Soggetti Coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018.

In particolare, l’interessato può consultare l’informativa sul trattamento dei dati personali (in cui sono specificate le informazioni di cui all’art. 13 GDPR) sul sito web istituzionale della Società in apposita sezione dedicata, mediante esposizione in punti visibili nei luoghi di lavoro e nei futuri contratti di assunzione e/o collaborazione.

In ogni caso, si specifica che il Titolare del Trattamento, ossia il Gestore del canale interno tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della Segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di Segnalazione.

È garantito all’interessato l’esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Reg. EU n. 679/2016, secondo le modalità indicate nella relativa informativa.

## **10 DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIURISDIZIONALE**

Si riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

## **11 LE COMUNICAZIONI DELLE RITORSIONI AD ANAC**

I soggetti che ritengono di aver subito una ritorsione a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata possono effettuare un’apposita comunicazione ad ANAC.

Tale strumento di tutela è garantito sia ai segnalanti che agli ulteriori soggetti che hanno un legame qualificato con il segnalante, persone denunciate o divulgatore pubblico che subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (facilitatori, persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, persone denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della Società in cui le ritorsioni siano state poste in essere.

Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di Facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno al Segnalante, denunciate o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

Si ribadisce che deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal Segnalante, dalla persona denunciata o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC tutti gli elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra Segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC affinché possa svolgere i dovuti accertamenti in base ai poteri e alle facoltà che la legge attribuisce all’ente medesimo e per l’eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele garantite dalla normativa di riferimento, prima fra tutte, la riservatezza.

In ogni caso, qualora la Società per errore fosse destinataria di una comunicazione di ritorsione destinata ad ANAC, è tenuta a garantire la riservatezza dell’identità della persona che l’ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante il legislatore prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>          (cd. “Whistleblowing”)          ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

Si specifica che, nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione e l’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.

Infine, in caso di domanda risarcitoria presentata all’autorità giudiziaria dal Segnalante, se il medesimo dimostra di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della Segnalazione medesima. Le misure di protezione finora delineate, sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche ai Facilitatori e ai Soggetti Collegati.

La verifica e il controllo del rispetto di quanto previsto dall’art. 17 e dall’art. 19 del Decreto spettano al professionista esterno incaricato. Si precisa, infine, che ai sensi dell’art. 22 d.lgs. n. 24/2023, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti nel medesimo Decreto, non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all’art. 2113, comma. 4, c.c. ovvero in sede c.d. “protetta”.

## **12 RELAZIONE PERIODICA**

Il Gestore della Segnalazione redige, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell’attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

La relazione viene inviata all’Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale e all’Organismo di vigilanza ed è messa a disposizione del personale della Società medesima.

## **13 MODALITÀ DI FORMAZIONE**

La Società organizza ciclicamente e ogni qualvolta si verifichi un cambiamento rilevante nella normativa vigente, attività di formazione sulla disciplina e sulla Procedura mediante una comunicazione ai dipendenti, presso la propria sede o presso struttura all’uopo individuata.

	<p><b>Procedura</b></p> <p><b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b>  (cd. “Whistleblowing”)  ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</p>	
---	---	---

## 14 AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La Procedura è soggetta a revisione qualora le normative, cui si fa riferimento in qualità di *best practice*, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali.

In caso di modifiche e interventi di natura sostanziale (significativo aggiornamento normativo), è previsto che la Procedura sia soggetta ad ulteriore approvazione dell’Organo Amministrativo; in caso, invero, di modifiche di natura meramente formale (aggiornamenti organizzativi o afferenti al Portale Whistleblowing), la funzione competente cura l’aggiornamento e l’eventuale revisione della Procedura e si impegna affinché questa venga correttamente diffusa e applicata.

## 15 LA SEGNALAZIONE ESTERNA (ALL’ANAC)

Il segnalante ha la possibilità di effettuare una **segnalazione esterna** all’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) utilizzando il link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> solo nei seguenti casi:

- il canale di segnalazione interna non è conforme a quanto previsto dall’articolo 4 del D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse).

Il canale per la Segnalazione esterna è attivato dall’ANAC e garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

## 16 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante ha inoltre facoltà di 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 (cosiddetta divulgazione pubblica).

	<p style="text-align: center;"><b>Procedura</b> <b>Il sistema di Segnalazione delle Violazioni</b> <b>(cd. “Whistleblowing”)</b> <b>ai sensi del D.lgs. n. 24/2023</b></p>	
---	--	---

Il segnalante potrà ricorrere a tale procedura soltanto quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- che sussista un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”; si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all’incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un’ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.