



## SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI O DELL'UNIONE EUROPEA (Whistleblowing)

L'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e l'art. 4 del DL 10 marzo 2023, n. 24, al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l. al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing).

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, comma 2-bis, GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l.:

- 1) Ha istituito canali di segnalazione dedicati (email: [odvgruppobioimpianti@gmail.com](mailto:odvgruppobioimpianti@gmail.com), casella postale presso la sede, posta ordinaria, comunicazione orale riservata all'O.d.V.) che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- 2) Ha designato l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi "Gestore") deputato a ricevere trattare e gestire le eventuali segnalazioni;
- 3) Garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 4) Vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 5) Tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento nei confronti del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per concludere GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l. non tollera alcun tipo di ritorsione nei confronti di chi, in buona fede, denunci un'attività illecita o una violazione o fornisca assistenza al Gestore nell'attività di investigazione.

L'Amministratore Unico non rivela l'identità di chi effettua la denuncia e non tollera iniziative che abbiano l'obiettivo di identificare il denunciante.

GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l. assicura inoltre che le segnalazioni ricevute siano trattate con assoluta confidenzialità e riservatezza, in linea con le disposizioni normative.

Chiunque violi quanto prescritto nel presente articolo in termini di garanzia e tutela del segnalante commette una infrazione disciplinare tale da definire il venire a mancare il rapporto di fiducia con l'azienda e quindi sarà sanzionata in merito a quanto previsto ai punti 3.2.6 o 3.2.7.

Per quanto concerne collaboratori esterni il rapporto con i medesimi sarà risolto.

In merito a tali comportamenti scorretti di cui sopra, se, sono riferibili all'Amministratore Unico il Collegio Sindacale dovrà chiederne le dimissioni, in difetto, chiedere all'assemblea dei soci la rimozione.



## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI NON CONFORMI (Whistleblowing)

In merito a denunce, reclami e segnalazioni di violazione dei principi etico-comportamentali previsti dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo Interno (MOG), saranno gestite dal Gestore che si impegna a salvaguardare l'anonimato del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

La segnalazione della violazione può essere inoltrata tramite lettera o via e-mail, firmata o in forma anonima ad uno dei seguenti indirizzi:

- 1) Per posta ordinaria o raccomandata a GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l. via Liguria, 28 - 20068 Peschiera Borromeo (MI), all'attenzione del ODV "Gestore";
- 2) Via e-mail a [odvgruppobioimpianti@gmail.com](mailto:odvgruppobioimpianti@gmail.com) indicando "Segnalazione" in oggetto;
- 3) Inserendo un'informazione scritta (anche in anonimato) nella casella dedicata alle segnalazioni al ODV "Gestore" presso la sede;
- 4) Mediante comunicazione orale riservata all'ODV "Gestore".

Si incoraggiano comunque i Segnalanti a non effettuare segnalazioni in forma anonima, al fine di facilitare l'eventuale attività di investigazione.

GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l. assicura la massima protezione dei dati dei Segnalanti e contrasta qualsiasi ritorsione nei confronti di chi segnala presunte violazioni come previsto al *paragrafo 3.6 del Manuale dei Regolamenti*.

Tutte le segnalazioni di violazioni pervenute, indipendentemente da chi le riceva e dalla fonte, devono essere inviate all'attenzione dell'ODV "Gestore".

Il Gestore, avvalendosi del supporto anche di altre funzioni competenti, farà in modo che tutte le segnalazioni ricevute vengano:

- Registrate e custodite;
- Qualificate (archiviazione o attivazione accertamenti) con esplicitazione delle motivazioni che hanno indotto alla decisione;
- Sottoposte, ove ritenuto necessario, al processo di verifica con informativa alle parti interessate.

Al fine di attivare le verifiche necessarie, il Gestore può, a sua discrezione, avvalersi di qualsiasi funzione che ritenga abbia la professionalità e/o le conoscenze per fornirgli il necessario supporto. Spetta al Gestore valutare se sia necessario informare preventivamente l'Amministratore Unico, il segnalato e/o il segnalante prima di procedere all'istruttoria.

Il Gestore sospende o interrompe in qualunque momento l'istruttoria qualora venga rilevata l'infondatezza della segnalazione e, nel caso venga accertata la malafede del segnalante, si riserva di proporre all'Amministratore Unico, l'avvio di un procedimento nei suoi confronti.

Il Gestore, nel rispetto dei necessari criteri di riservatezza, comunica i risultati delle verifiche e gli eventuali provvedimenti proposti a rimedio delle irregolarità riscontrate all'Amministratore Unico che ne discuterà con il Responsabile della Funzione interessata.

In caso di segnalazioni riguardanti il bilancio, la contabilità, i controlli interni e la revisione contabile, il Gestore coinvolge anche il Revisore Contabile e/o Sindaco Unico, essi inoltre potranno richiedere ulteriori approfondimenti al Responsabile/i della/e Funzione/i interessata/e, sia interno che esterno.



In conformità con le best practices in materia, GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l. non tollera alcun tipo di ritorsione nei confronti di chi, in buona fede, segnali un'attività illecita o una violazione o fornisca assistenza all'Organismo di Vigilanza e/o al Collegio Sindacale nell'attività di investigazione.

Il Gestore non rivelerà l'identità di chi effettua la segnalazione e non tollererà alcuna iniziativa che abbia l'obiettivo di identificare il segnalante.

Il Gestore di GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l. deve assicurare inoltre, che le segnalazioni ricevute siano trattate con assoluta confidenzialità e riservatezza, in linea con le disposizioni normative.

## PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI INTERNE

### 1. Premessa e fonti normative

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea. Violazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

#### 1.1 Ambito di applicazione

Il Decreto riconduce ad un unico testo la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Come dispone il secondo comma dell'articolo 1 sono esclusi dall'ambito di applicazione della nuova disciplina, in particolare, le contestazioni o rivendicazioni di carattere personale nei rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico e le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti siano riconducibili al diritto unionale.

In sintesi, si può affermare che l'oggetto della segnalazione potrà riguardare non solo violazioni effettive o potenziali della normativa europea in determinati settori, ma anche violazioni della normativa nazionale e regolamentare. Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti.

#### 1.2 Finalità del decreto whistleblowing

Il nuovo testo del Decreto ha l'obiettivo di migliorare i principi di trasparenza e responsabilità, senza distinzione tra organizzazioni pubbliche e private. I settori interessati dal Decreto includono appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici e concorrenza.

#### 1.3 Chi sono i soggetti obbligati

Sia i soggetti del settore pubblico che i soggetti del settore privato devono dotarsi di propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità del whistleblower e del contenuto della segnalazione, tramite l'applicazione di tecnologie come la crittografia dei dati.

L'obbligo è previsto per:

- tutti i soggetti del settore pubblico, compresi i soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti, nonché per i Comuni con più di 10.000 abitanti;
- tutte le aziende con più di 250 dipendenti a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001. A decorrere dal 15 luglio 2023;
- tutte le aziende nel settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati superiore a 49, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001.

#### 1.4 Chi tutela la nuova legge sul whistleblowing

L'ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni del D.lgs. 24/2023 comprende: dipendenti, collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed appartenenti ad altre

categorie come volontari, tirocinanti e azionisti. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori”, ossia colleghi, parenti o affetti stabili del soggetto che ha segnalato.

Di seguito riportiamo, in estratto, gli articoli del Decreto Legislativo:

(Art. 4) I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato [...] attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, 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.

(Art. 5). Nell’ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l’ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività: a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute; d) forniscono 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.

(Art. 14). Le segnalazioni, interne ed esterne, 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 presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del decreto legislativo n. 51 del 2018.

## **2. Scopo e ambito di applicazione**

L’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla SOCIETÀ in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della SOCIETÀ.

## **3. Le segnalazioni**

### **3.1 Oggetto delle segnalazioni**

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al MODELLO 231, al CODICE ETICO e alle procedure interne della SOCIETÀ, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del whistleblowing riguardano (D.lgs. 24/23 art.2, comma 1, lettera a)):

- 1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 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 successivi 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 predetto 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 predetto 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;
- 5) 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);

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.lgs. 24/2023):

- 1) Alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri
- 2) Rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- 3) Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- 4) Alle 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.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di Gruppo Bioimpianti S.r.l.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- Penalmente rilevanti;

GRUPPO BIOIMPIANTI S.r.l.

Sede legale e amministrativa: Via Liguria 28 - 20068 Peschiera Borromeo (MI) - Italy

Magazzino: Via Liguria 34/6 - 20068 Peschiera Borromeo (MI) - Italy

Tel. +39 02.51.65.03.71 - Fax +39 02.51.65.03.93 - Cap. Soc. € 2.000.000 i.v. - C.F. e P.I. 10617240154

C.C.I.A.A. 1392960 - Reg. 325861 Vol. 8094 Fasc. 11 - e-mail: info@bioimpianti.it - www.bioimpianti.it





- Poste in essere in violazione del MODELLO 231, del CODICE ETICO, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla SOCIETÀ;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della SOCIETÀ;

Sono prese in considerazione le segnalazioni pervenute dai componenti degli Organi Sociali, dal Personale (Dipendente e non) e da tutti coloro che, direttamente indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Gruppo Bioimpianti S.r.l. rapporti e relazioni, o, comunque, operano per perseguirne gli obiettivi ("Segnalanti").

### **3.2 Contenuto della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni anonime sono comunque accettate, ma solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano, a prima analisi, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## **4. Procedura per la segnalazione**

La presente procedura è d'immediata applicazione per Gruppo Bioimpianti S.r.l.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con l'ORGANISMO DI VIGILANZA della SOCIETÀ a presidio del Modello ex Dlgs 231/01 (ODV) e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

Per i COLLABORATORI è prevista analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale con la SOCIETÀ.

### **4.1 Destinatario e modalità della segnalazione**

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'ORGANISMO DI VIGILANZA "Gestore" ex D.Lgs 231/01. Quest'ultimo dovrà altresì esso stesso garantire la riservatezza del soggetto segnalante dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Gestore a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura del GESTORE.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es.: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase



successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata al Gestore, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti del Gestore.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Gestore che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che la SOCIETÀ potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

## **5. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore, che provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

Il Gestore rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni (termini sospesi per il mese di agosto e per il periodo dal 20 dicembre al 10 gennaio) dalla data di ricezione;

Il Gestore svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Il Gestore mantiene interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.



Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto del Gestore gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, il Gestore potrà richiedere alla funzione Risorse Umane di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei confronti a cui presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, il Gestore redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della SOCIETÀ.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Consiglio di Amministrazione per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal Consiglio di Amministrazione tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il Gestore fornisce, comunque, 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.

## 6. Gestione della documentazione

La documentazione relativa alla segnalazione sarà gestita dal Gestore in modo segregato, garantendone gli accessi solo agli aventi diritto.

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

Eventuali dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Infine, le segnalazioni, interne ed esterne, 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.

## 7. Canale di segnalazione esterno

Il canale di segnalazione esterna è affidato all'ANAC che, con l'entrata in vigore del decreto legislativo in oggetto, potrà ricevere e dovrà gestire anche le segnalazioni esterne provenienti da soggetti appartenenti al settore privato. Segnalazioni, queste, che, ai sensi dell'art. 6, potranno essere effettuate al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- In mancanza di previsione o di attivazione di un canale di segnalazione interno nel contesto lavorativo di appartenenza, ovvero in presenza di un canale di segnalazione non conforme a quanto previsto dall'art. 4;
- Nell'ipotesi in cui la segnalazione effettuata tramite il canale interno sia rimasta senza seguito;
- Nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, la stessa rimarrebbe senza seguito, ovvero possa determinare il rischio di

ritorsione;



- Nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse.

Come per la segnalazione interna, anche per la segnalazione esterna l'ANAC deve attivare un canale che garantisca la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa allegata (art. 7, comma 1).

Le segnalazioni esterne sono presentate in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica, ovvero oralmente, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontro con il personale addetto (art. 7, comma 2).

Laddove la segnalazione esterna venisse presentata, per errore, ad un soggetto diverso dall'ANAC, colui che la riceve dovrà trasmetterla a quest'ultima entro 7 giorni, dandone comunicazione al segnalante (art. 7, comma 3).

Le modalità di gestione delle segnalazioni esterne, specificamente individuate dall'art. 8, sono sostanzialmente sovrapponibili a quelle relative alla gestione delle segnalazioni interne, con la differenza che, in questo caso, è espressamente previsto l'onere per l'ANAC di comunicare al soggetto segnalante l'esito finale della procedura, che può consistere anche nell'archiviazione della segnalazione, in una raccomandazione o in una sanzione

## **8. Apparato sanzionatorio**

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.