Procedura per la Gestione di Segnalazioni di Illeciti
e Misure a Tutela del Segnalante
(c.d. *Whistleblower*)

Rev.	Data	Parti Revisionate	Redazione	Verifica	Approvazione
0	13/06/19	Prima emissione			
1	05/12/23	Adeguamento al Dlgs n.24/2023			
2	26/10/26	Recepimento aggiornamento linee guida ANAC n.1/2025			CDA

INDICE

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3
2 RIFERIMENTI 3
3 DEFINIZIONI 4
4 SEGNALAZIONI 5
4.1 OGGETTO E SOGGETTI DELLE SEGNALAZIONI 5
4.2 CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE 7
4.3 DESTINATARI E CANALI DELLA SEGNALAZIONE 7
5 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE 11
5.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE 11
5.2 ANALISI E VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 12
5.3 SEGNALAZIONI RELATIVE AD ORGANI SOCIALI 14
6. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 14
6.1 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI 14
6.2 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI ORGANI SOCIETARI 15
6.3 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI TERZI 16
6.4 MISURE CONSEGUENTI ED ULTERIORI 16
7. TUTELA DEL SEGNALANTE 16
7.1 RISERVATEZZA E PRIVACY 16
7.2 PROTEZIONE DA ATTI RITORSIVI 18
8. REPORTISTICA 20
9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 21

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alla segnalazione di violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali, così come definite ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, come meglio dettagliato nel successivo paragrafo 4, di cui soggetti interni o esterni[1] legati al Consorzio per la tutela del Formaggio Grana Padano (di seguito "Consorzio Grana Padano" o il "Consorzio") da rapporti di lavoro o d'affari vengano a conoscenza nel contesto lavorativo. A tali soggetti si applica la presente Procedura.La procedura recepisce anche i principi e le previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 adottati dal Consorzio. La procedura non modifica in alcun modo le modalità di segnalazione all'Organismo di Vigilanza del Consorzio di atti o fatti rilevanti, per le materie di competenza, negli ambiti del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Il documento e la definizione dei canali di segnalazione interna come in esso descritti, nonché le concrete modalità di funzionamento degli stessi sono stati oggetto di informativa alla RSU e alla FLAI CGIL, in quanto organizzazione/i sindacale/i comparativamente più rappresentativa sia in sede di prima emissione che nei successivi aggiornamenti

La presente Procedura è stata approvata in data 26 ottobre 2026 a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione.

2 RIFERIMENTI

In attuazione della Direttiva UE n. 1937/2019 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 normative nazionali, il legislatore italiano, con il D. Lgs. n. 24/2023, ha esteso il perimetro di applicazione della tutela del segnalante, prima limitata ai soli casi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. L.gs. 231/2001 o violazioni attinenti al MOG 231 e al Codice Etico della Società, alla violazione di ulteriori normative europee e nazionali.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che i MOG 231 prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottati ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023.

La presente procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, ai seguenti documenti:

- Codice Etico del Consorzio Grana Padano
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo del Consorzio Grana Padano
- D.lgs.30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i e Regolamento Europeo 679/2016 in materia di protezione

[1] Nello specifico si rivolge all'insieme dei soggetti, collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale si è verificata la violazione: i dipendenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, clienti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

dei dati;

- Linee Guida per la Predisposizione di Procedure in Materia di *Whistleblowing* di *Transparency International* Italia;
  - 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 approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 come modificate e integrate dalla Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 ;
  - Linee guida ANAC n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

3 DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati nella presente Procedura:

- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante scritta od orale, che ha ad oggetto informazioni relative ad una violazione commessa dal Segnalato ed inviata tramite i canali predisposti dalla Società, avente ad oggetto potenziali "*violazioni*", come di seguito definite. La Segnalazione non può riguardare informazioni già totalmente di dominio pubblico, le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazione scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), né può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (i.e Consorzio Grana Padano) e che consistono in:
  a. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione , Gestione e Controllo del Consorzio;
  b. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE n. 1937/2019, seppur non indicati nel D. Lgs. n. 24/2023, 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 (Elenco normative europee e nazionali citate nel D. Lgs. n. 24/2023, All. a);
  c. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
  d. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE

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;

e. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori di cui alle precedenti lett. b), c) e d);
f. Violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea, secondo l'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing come da ultimo modificato dal D. Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211

- **Segnalante (o *Whistleblower*):** gli amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, nonché soggetti esterni che collaborano con la Società. Sono considerati, altresì, segnalanti i soggetti di cui all'art. 3, co. 3, 4 e 5 D. Lgs. n. 24/2023, tra i quali: i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i fornitori di beni o servizi, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti, i candidati ed i dipendenti in periodo di prova, nonché gli *ex* dipendenti.
- **Segnalato:** soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito o della violazione oggetto di segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **Gestore della segnalazione:** la persona o l'ufficio interno autonomo ovvero il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.
- **Sostituto del Gestore della segnalazione:** la persona o l'ufficio interno autonomo, ovvero il soggetto esterno cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna in caso di conflitto d'interessi da parte del Gestore della segnalazione o per assenza prolungata (> 7 giorni)

4 SEGNALAZIONI

4.1 OGGETTO E SOGGETTI DELLE SEGNALAZIONI

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo del Consorzio, e che consistono in:

a. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 incluso il codice etico, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "Segnalazioni 231");
b. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) 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;

c. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

d. atti o 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

e. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nelle precedenti lett. b), c) e d);

f. Violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea, rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing per effetto delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211.

Rientrano pertanto nel perimetro della presente Procedura, ove riconducibili alle categorie sopra indicate e/o a violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, anche le segnalazioni relative, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a condotte in materia ambientale, salute e sicurezza sul lavoro, tutela dei diritti della persona, discriminazioni e molestie, protezione dei dati personali, sicurezza informatica e violazioni delle procedure aziendali rilevanti.

Segnalanti possono essere i dipendenti e dirigenti del Comsorzio, i membri degli organi societari, i collaboratori, consulenti e terzi in genere sono legati a quest'ultima da vincoli contrattuali o attività lavorative (ad es. soci in affari). Si veda in proposito la nota 1 al presente documento

Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico né reclami personali del segnalante o lamentele legate al proprio rapporto individuale di lavoro.

Le segnalazioni possono essere relative a:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti del Consorzio;

- membri degli organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Organismo di Vigilanza);
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (fornitori, subappaltatori, consulenti).

Il segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione se ha un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la tipologia ed a dichiarare il suo impegno a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità

4.2 CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere effettuata in buona fede e deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve quindi circostanziare i fatti riportati, indicandone il tempo ed il luogo di commissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché gli eventuali documenti comprovanti i medesimi.

È possibile effettuare le segnalazioni anche in forma anonima, purché abbiano le caratteristiche di completezza, dettaglio e fondatezza previste nel presenta paragrafo e siano adeguatamente circostanziate.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Gestore delle segnalazioni e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa

4.3 DESTINATARI E CANALI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso **tre diversi canali di segnalazione**:

a. Canale di segnalazione interno
b. Canale di segnalazione esterno
c. Divulgazione pubblica.

Le tre tipologie di segnalazione **devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo** e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

a. una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto seguito, come meglio illustrato nella successiva sezione "Segnalazione esterna";
b. una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza seguito, come meglio illustrato nella successiva sezione "Divulgazione pubblica".

Dei canali di segnalazione a disposizione dei soggetti interessati è data notizia mediante

comunicazione aziendale interna e mediante indicazione sul sito internet aziendale. Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, nel medesimo modo in cui ha inviato la segnalazione originaria.

SEGNALAZIONE INTERNA

Il monitoraggio e la gestione dei canali di segnalazione interna sono a carico del "Gestore della segnalazione".

A tal proposito, si precisa che il Consorzio, al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, in accordo con le normative di riferimento, ha ritenuto nominare quale **soggetto gestore delle segnalazioni** ai sensi dell'art. 4, co. 2 del D. Lgs. n. 23/2024 **l'Organismo di Vigilanza di cui al D.lgs 231/2001** (d'ora in poi anche solo "Gestore delle segnalazioni"), dotato di adeguata professionalità e della necessaria autonomia e indipendenza in relazione al compito di gestione dei canali di segnalazione interna.

L'organismo di Vigilanza ha ricevuto formale incarico come soggetto gestore dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato ex art. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-*quaterdecies* D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice *Privacy*"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione, di cui la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

Per eventuali Segnalazioni di fatti in cui sia direttamente coinvolto il Gestore delle segnalazioni (OdV) con tutti i suoi componenti, le sue attribuzioni, le competenze e i poteri sono trasferiti al Presidente del Collegio sindacale, che gestisce tali Segnalazioni nel rispetto della presente procedura.

Data la composizione plurisoggettiva del Gestore delle segnalazioni, composto da Organismo Collegiale quale l'OdV, è garantita la presenza di sostituto del gestore delle segnalazioni cui trasferite le funzioni di gestione del canale interno nei casi di conflitto di interessi di uno dei componenti dell'OdV in relazione a una specifica segnalazione, ovvero di assenza o impedimento prolungati oltre sette giorni di uno dei membri.

Il Consorzio ha predisposto le seguenti modalità di comunicazione interna, ossia:

- **specifica piattaforma whistleblowing** che consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in **forma scritta** e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - 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:

  La piattaforma è accessibile da qualsiasi browser al seguente indirizzo

  https://granapadano.wb.teseoerm.com/#/

  e consente di effettuare Segnalazioni Whistleblowing anche Anonime.

  A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con il Gestore delle segnalazioni durante la gestione della Segnalazione

Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

La piattaforma di segnalazione adottata, fornita da un soggetto terzo e dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate come previsto dall'art. 32 GDPR, prevede una registrazione riservata, l'utilizzo della crittografia e un percorso guidato per il Segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti.

Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società Titolare del trattamento, anche in caso di sub-affidamenti.

In caso di utilizzo della piattaforma, il Segnalante dovrà compilare una serie di domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Gestore della segnalazione di approfondire l'oggetto della stessa in prima battuta anche senza creare un contatto diretto con il Segnalante stesso. La piattaforma consente, altresì, di effettuare l'upload della documentazione che il Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore della segnalazione a supporto della propria segnalazione.

Attraverso l'utilizzo della piattaforma, è prevista la possibilità di scambi di richieste tra il Segnalante e il Gestore della segnalazione al fine di approfondire i temi oggetto di comunicazione o per organizzare l'incontro diretto.

Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma, infatti, fornirà al Segnalante un codice che permetterà allo stesso di accedere al sistema e, pertanto, alla propria segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- avere un contatto diretto con il Gestore della segnalazione avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni.

La piattaforma utilizzata dal Consorzio permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata, nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge. La crittografia consente di garantire la riservatezza non solo del Segnalante, ma anche del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione.

- mediante un **incontro diretto** (da svolgersi di persona in un luogo riservato o con collegamento via Microsoft Teams), su richiesta (tramite la piattaforma) della persona segnalante al Gestore delle segnalazioni, fissato entro un termine ragionevole; la segnalazione **in forma orale**, previo consenso della persona segnalante, è documentata, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione apponendo la propria sottoscrizione. La mancata sottoscrizione comporterà l'improcedibilità della segnalazione.

Attenzione: Le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del D. Lgs. 231/2001 possono essere effettuate soltanto attraverso il canale interno.

Attenzione: In ogni caso, si sottolinea che SOLO le segnalazioni che hanno ad oggetto le "violazioni" come sopra definite rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura e, pertanto, troveranno applicazione le tutele di seguito indicate.

Rimane inteso che le segnalazioni che non dovessero essere ritenute rilevanti ai fini della presente procedura, pertanto al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. n. 24/2023, saranno archiviate dal Gestore della segnalazione come "segnalazioni non whistleblowing" e inoltrate alle Funzioni competenti affinché svolgano le proprie attività istruttorie.

Nonostante questo, si evidenzia che è sempre possibile segnalare condotte illecite non rientranti nelle suddette categorie agli indirizzi di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza, come indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (a) casella di posta elettronica odv: odv@consorziogranapadano.com; b) lettere postali riservate indirizzate a Consorzio per la Tutela del Grana Padano, Organismo di Vigilanza D. Lgs 231, Via XXIV Giugno, 8 - 25115 S.M. della Battaglia – Desenzano del Garda (BS). I componenti dell'OdV sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza; tuttavia, in questi casi non si applicheranno le tutele e le garanzie di cui alla presente procedura.

SEGNALAZIONE ESTERNA

Attenzione Solo per le violazioni che riguardano illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali sopra indicati - par. 4, lett. b), c), d), e) - è possibile per il Segnalante effettuare la segnalazione esterna mediante il canale attivato presso l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Il canale di segnalazione esterno non può essere attivato per segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del D. Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello di organizzazione e gestione.

La **segnalazione esterna** può essere effettuata alle seguenti condizioni:

a. il canale di segnalazione interna, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs del 10 marzo 2023, n. 24.;

b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c. 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;

d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La sussistenza delle condizioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna deve essere adeguatamente motivata dal segnalante; in particolare:

- una segnalazione "*non ha avuto seguito*" (cfr. lett. b. che precede) quando è rimasta totalmente priva di riscontro;

- i "*fondati motivi*" di cui alle lettere c. e d. che precedono devono essere oggettivi ed adeguatamente circostanziati.

Le segnalazioni esterne sono effettuate sulla piattaforma messa a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, designata quale autorità a ricevere le segnalazioni esterne provenienti sia dal settore pubblico che dal privato: le modalità di utilizzo di tale canale sono indicate sul sito internet di ANAC **https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing**

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per Divulgazione pubblica si intende 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 (la divulgazione pubblica non può essere utilizzata per segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello di organizzazione e gestione).

La Divulgazione pubblica può essere effettuata solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste o dalla presente procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Per quanto riguarda la definizione di "fondato motivo", si veda il paragrafo precedente.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Legislativo n. 24/2023 esclusivamente in presenza di una delle tre condizioni sopra indicate.

Attenzione: il canale di segnalazione esterno e la divulgazione pubblica non possono essere attivati in caso di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione o del Codice Etico della Società.

5 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

5.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE

Quando riceve una segnalazione il Gestore delle segnalazioni effettua un esame formale della stessa verificandone:

- la completezza;
- il rispetto dei criteri stabiliti nella presente Procedura;
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi anche con il supporto di consulenti esterni specializzati;
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

Una volta completata la predetta verifica preliminare, il Gestore delle segnalazioni:

a. se la segnalazione risulta **estranea** all'oggetto della presente Procedura (ad esempio perché relativa ad una lamentela personale o inerente fatti di dominio pubblico o circostanze già riscontrate dall'Autorità Giudiziaria) o priva dei requisiti necessari di cui al precedente paragrafo 4.2., procede all'archiviazione della segnalazione informandone il segnalante (se rintracciabile) avendo cura di motivare le ragioni dell'archiviazione;

b. se la segnalazione è **eccessivamente generica o incomplet**a, contatta/convoca il segnalante (se rintracciabile) per chiedere elementi utili alla valutazione preliminare;

c. qualora ravvisi una possibile **violazione o comportamento illecito**, procede con la successiva fase di analisi, informando, a mezzo email, il Direttore Generale (senza rivelare le generalità del segnalante).

Tale fase deve essere completata entro 15 giorni dal ricevimento della segnalazione, prorogabili a 30 giorni qualora ci siano necessità istruttorie (ad esempio nel caso sub b), e documentata a fini statistici su un apposito registro - custodito con modalità tale da impedirne l'accesso a terzi soggetti– dove viene annotata la tipologia di segnalazione ricevuta, la data di ricezione, la data di conclusione della valutazione preliminare e l'esito della stessa, con la relativa motivazione. Il soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni provvede inoltre a cancellare i dati personali non utili ai fini della segnalazione

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Gestore delle Segnalazioni, dandone contestuale notizia al Segnalante

5.2 ANALISI E VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nel caso in cui la verifica preliminare di cui al precedente paragrafo si concluda positivamente (come indicato nel punto c), il Gestore delle segnalazioni procede immediatamente alla fase di analisi e valutazione nel merito della segnalazione.

In questa fase, Il Gestore delle segnalazioni può:

- interfacciarsi con le altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa, ottenendo supporto operativo dalle varie funzioni aziendali coinvolte[2] mantenendo

[2] L'Organismo di Vigilanza, quale gestore delle segnalazioni, relativamente a segnalazioni che non riguardano i reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dal Consorzio potrà a sua discrezione delegare alla funzione del Consorzio più competente di volta in volta individuata tutto od in parte la gestione della fase di analisi.

adeguata riservatezza in merito all'identità del Segnalante e del segnalato;

- richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al soggetto segnalante (se rintracciabile);
- avvalersi di risorse esterne per la conduzione delle indagini necessarie
- svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile

In ogni caso le generalità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate dal Gestore della segnalazione senza il consenso del Segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni. Si precisa che, pur in assenza di consenso, laddove necessario per ragioni istruttorie, qualora anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, il Gestore della segnalazione provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione).

Il segnalato e le eventuali altre persone menzionate nelle segnalazioni hanno il diritto di essere sentiti, al fine di esercitare la propria difesa, sia verbalmente che mediante l'acquisizione di osservazioni scritte.

La fase di analisi si conclude con un parere scritto da parte del Gestore delle segnalazioni che ha svolto la stessa, da cui risultino:

- i dati della segnalazione (nome del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle segnalazioni:

a. qualora ritenga la segnalazione infondata, procede alla sua archiviazione, con motivazione scritta;
b. qualora ritenga la segnalazione fondata e comprovata, comunica l'esito al Direttore Generale per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali (senza rivelare le generalità del segnalante).

In ogni caso Gestore delle Segnalazioni deve fornire riscontro al segnalante (se rintracciabile), entro tre mesi[3] dalla data di ricezione della segnalazione, dello stato dell'indagine interna e del suo esito, qualora conclusa, fornendo le motivazioni dell'eventuale archiviazione.

[3] A decorrere dalla scadenza dei 7 gg successivi alla ricezione della segnalazione

Sono espressamente esclusi poteri di supervisione o filtro dell'organo di indirizzo sull'istruttoria: il gestore decide autonomamente sugli esiti e sui destinatari interni/esterni cui trasmettere gli atti.

Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) anche se anonime4, sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 23/2024, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

5.3 SEGNALAZIONI RELATIVE AD ORGANI SOCIALI

i. Qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Consiglio di Amministrazione il Gestore delle segnalazioni la inoltra al Direttore Generale il quale può decidere se procedere direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo 5.2 o se incaricare il Gestore delle segnalazioni e procedere in via ordinaria, dandone in ogni caso notizia al Presidente del Collegio Sindacale.

ii. Qualora la segnalazione riguardi il Direttore Generale, il Gestore delle segnalazioni la inoltra al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale può decidere se procedere direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo 5.2 o se incaricare il Gestore delle segnalazioni e procedere in via ordinaria, dandone in ogni caso notizia al Presidente del Collegio Sindacale.

iii. qualora la segnalazione riguardi un componente del Collegio sindacale o della Società di revisione l'OdV la inoltra al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Direttore Generale, i quali possono decidere se procedere direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo 5.2 o se incaricare l'OdV e procedere in via ordinaria, dandone in ogni caso notizia al Consiglio di Amministrazione.

iv. qualora la segnalazione riguardi il Gestore delle segnalazioni (i.e. l'Organismo di Vigilanza) il Presidente del Consiglio di Amministrazione procede direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo 5.2 dandone in ogni caso notizia al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione.

6. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

6.1 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Ricevuto il rapporto da chi ha svolto l'analisi della segnalazione il Direttore Generale decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti segnalati ritenuti responsabili della violazione o del comportamento illegittimo e reputati responsabili a seguito dell'analisi compiuta

[4] La previsione della registrazione e conservazione anche delle segnalazioni anonime è effettuata per poterle collegare a eventuali successive denunce di ritorsioni

e della valutazione effettuata.

Qualora sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, il soggetto segnalante deve avere un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, purché nel rispetto della normativa e del CCNL applicabili e delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Datore di Lavoro, valuta inoltre, con l'assistenza del Responsabile Risorse Umane, se avviare un procedimento disciplinare:

i. nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati;

ii. nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante;

iii. nei confronti dei soggetti convolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta.

I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogate sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare consortile.

Oltre alle sanzioni disciplinari, potrà inoltre essere revocata la procura eventualmente conferita al dipendente.

In nessun caso verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto 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 – come meglio definite nel successivo paragrafo 7.2 - adottata nei confronti del segnalante. É 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.

6.2 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI ORGANI SOCIETARI

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale a seconda dei casi, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea dei soci di procedere anche alla revoca della carica dell'amministratore interessato. Nel caso di violazione da parte dei sindaci, il Consiglio di Amministrazione, sentita l'assemblea, potrà fare domanda al Tribunale di revocare il mandato al sindaco interessato.

6.3 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI TERZI

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi (consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, subappaltatori, ecc.), il Consorzio potrà avvalersi delle clausole di risoluzione contenute nei contratti/lettere di incarico per le violazioni del sistema 231 (di cui la presente Procedura costituisce parte integrante).

6.4 MISURE CONSEGUENTI ED ULTERIORI

Il Direttore Generale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione può informare dei fatti oggetto della segnalazione l'autorità giudiziaria e/o le autorità di vigilanza nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile o amministrativo.

Il Direttore Generale, di concerto con il Responsabile Risorse Umane, definisce l'implementazione di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno del Consorzio e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE

7.1 RISERVATEZZA E PRIVACY

Il Consorzio garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e dei dati / informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

Con riferimento all'accesso ai canali interni di segnalazione, Il Consorzio adotta misure tecniche e organizzative idonee a impedire che l'identità del Segnalante possa essere ricostruita attraverso log di navigazione, firewall, proxy, DNS, sistemi di autenticazione, accessi da rete aziendale o altri tracciamenti tecnici.

Resta ferma la possibilità di raccogliere e conservare eventuali log tecnici e di sicurezza, ove strettamente necessari per finalità di cybersecurity, continuità operativa, prevenzione di abusi, gestione degli incidenti, tutela dell'integrità dei sistemi informativi e adempimento degli obblighi applicabili, ivi inclusi quelli previsti dal D. Lgs. 4 settembre 2024, n. 138.

Tali log sono trattati secondo i principi di minimizzazione, limitazione della finalità, segregazione degli accessi e conservazione proporzionata, e non possono essere utilizzati per identificare il Segnalante, né per finalità ritorsive, disciplinari o comunque incompatibili con la tutela prevista dal D. Lgs. n. 24/2023.

L'accesso ai predetti log è consentito esclusivamente ai soggetti formalmente autorizzati per finalità di sicurezza informatica, secondo il principio di separazione delle finalità di cui all'art. 5, par. 1, lett. b), del Regolamento (UE) 2016/679. È altresì vietata ogni correlazione tra log tecnici e identità del Segnalante, salvo che ciò sia imposto da un obbligo di legge o da un provvedimento dell'Autorità competente.

Il Consorzio, quale ulteriore misura prudenziale a tutela della riservatezza, raccomanda al

Segnalante, ove possibile, di accedere al canale interno da reti e dispositivi non aziendali.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza l'espresso consenso di quest'ultimo

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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, ad eccezione del caso in cui sia richiesta dall'autorità giudiziaria o amministrativa o se sussiste uno specifico obbligo di legge al riguardo, ad esempio nei casi in cui:

- il segnalante incorra in una denuncia per calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale;
- - dalla segnalazione effettuata e dalle successive indagini emerga la commissione di un illecito civile o penale5 in capo al segnalante;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia necessaria ed indispensabile per la presa in carico della segnalazione o ai fini dell'esercizio del diritto di difesa della persona segnalata.

Della rivelazione dell'identità è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, contenente le relative motivazioni.

Possono essere oggetto di trattamento, da parte dei soggetti deputati alle valutazioni e alle indagini ai sensi della presente Procedura, solo i dati personali che risultino pertinenti e necessari per la valutazione della segnalazione.

Tali soggetti devono inoltre assicurarsi che l'accesso alle informazioni contenute nelle segnalazioni da parte di altre funzioni aziendali o di terzi, che dovessero venire coinvolti nelle attività di indagine, non implichi mai accesso ai dati personali del segnalante o del segnalato, fatte salve le eccezioni indicate in precedenza. In ogni caso le generalità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate dal Gestore della segnalazione senza il consenso del Segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni. Si precisa che, pur in assenza di consenso, laddove necessario per ragioni istruttorie, qualora anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, il Gestore della segnalazione provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione I dati personali del segnalante e del segnalato, ai fini della presente Procedura, sono conservati, nel rispetto del D.lgs. 196/2003 e s.m.i., del Regolamento europeo (GDPR) 679/2016 e delle procedure aziendali in vigore, per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale[6], fatti salvi i casi in cui sia necessario conservarli per un periodo superiore, previa adeguata motivazione e limitatamente alla durata della necessità.

Il Consorzio applica i medesimi principi e le medesime tutele di cui al presente paragrafo anche

[5] Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti all'articolo 329 del codice di procedura penale

[6] Come da parere dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali in merito allo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo

ai dati personali del soggetto segnalato nelle more del processo interno di analisi ed accertamento, fatti salvi le responsabilità e gli obblighi di comunicazione imposti dalla legge o dall'autorità giudiziaria. Analoghe garanzie di riservatezza vengono riconosciute alle eventuali altre persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni, fino alla conclusione del procedimento.

In nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segna-lazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

7.2 PROTEZIONE DA ATTI RITORSIVI

Per tutelare il segnalante, la normativa stabilisce che egli non possa subire alcuna ritorsione e prevede specifiche misure di protezione e limitazione della responsabilità.

Tali tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa, anche qualora la segnalazione si sia alla fine rivelata infondata.

Inoltre, occorre che le segnalazioni e divulgazioni siano state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è avviata l'azione disciplinare, come indicato nel precedente paragrafo 6.1.

In presenza delle condizioni per l'applicazione delle tutele, è vietato nei confronti del segnalante il compimento di atti ritorsivi, quali a titolo esempio non esaustivo:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti
- Demansionamento o mancata promozione
- Mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- Note di demerito o referenze negative
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria

- Coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole
- Mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo inde-terminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi eco-nomici o finanziari
- Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o in-formale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro nel settore o nell'industria di riferimento
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- Annullamento di una licenza o di un permesso
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le comunicazioni di ritorsioni subite, o che si presumono subite, devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC, secondo le modalità di cui al precedente paragrafo "Segnalazione esterna". Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soq-getti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D. Lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza. Laddove, per errore, la Società sia destinataria di una comunicazione di ritorsione, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a tra-smetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettua-to la comunicazione. Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che per tali atti sussistevano motivazioni diverse è a carico di colui che li ha posti in essere. Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata da segnalanti che dimostrino di aver subito un dan-no a seguito di una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia alle autorità, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione.

Il soggetto segnalante, inoltre, non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati

personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

La protezione da atti ritorsivi non può essere garantita, per ovvi motivi, nel caso di segnalazioni anonime.

Le tutele si applicano anche a: (i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La protezione si applica, infine, anche qualora la segnalazione avvenga: a) quando il rapporto di lavoro/contratto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni so-no state acquisite nel corso del rapporto stesso.

8. REPORTISTICA

Annualmente il Gestore delle segnalazioni predispone una situazione riepilogativa relativa alle segnalazioni ricevute nell'anno, alle analisi svolte ed all'esito delle stesse.

Tale rendicontazione annuale deve contenere almeno:

- l'indicazione di tutte le segnalazioni ricevute, di quelle in corso di analisi e dell'esito (archiviazione, valutazione approfondita)
- criteri e metodi utilizzati per la valutazione delle segnalazioni accolte ed esiti delle stesse (archiviazione, avvio di procedimenti disciplinari, sanzioni applicate)
- proposta di eventuali criteri correttivi o integrativi alla Procedura.

La suddetta rendicontazione viene portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In alternativa a quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nel sito internet e perciò, disponibili a tutti i potenziali portatori di interessi che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

Allegati:

Allegato n.1: Informativa Privacy