

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. MARZO 2023 N. 24
(WHISTLEBLOWING)**

N°	Data	Motivo della revisione	Approvato da
00	04.09.2023	Prima emissione	

PARTE 1

PREMESSA, PRINCIPI ED INDICAZIONI GENERALI

1.1 PREMESSA

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, disciplina la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni, 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 (il "**Decreto WB**").

Il Decreto WB abroga espressamente l'art. 54-*bis* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e l'art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater* del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l'art. 6 comma 2-*bis* del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Pertanto, il Decreto WB accorpa e riunisce, in un unico testo normativo, la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti e ai soggetti coinvolti, del settore pubblico e di quello privato.

La predetta disciplina è improntata ad innalzare il livello di protezione dei soggetti coinvolti nelle segnalazioni, ampliando la platea dei soggetti tutelati e garantendo la possibilità di presentare segnalazioni di violazioni di legge nazionali ed europee lesive dell'integrità dell'ente che costituiscono illeciti o ipotesi di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto WB, senza il rischio di atti ritorsivi derivanti dalla segnalazione.

La società MAKER S.R.L. applica la disciplina contenuta nel Decreto WB ai sensi dell'art. 2, co 1 lett. q) n. 3, in quanto il Decreto WB prevede che la sua disciplina si applichi anche agli enti del settore privato che adottano i modelli di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di almeno cinquanta lavoratori.

1.2 DEFINIZIONI

I termini utilizzati nella presente procedura hanno il significato di seguito indicato.

- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **Contesto lavorativo**: contesto che ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con la Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni. La nozione di "contesto lavorativo" ricomprende non solo il rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società, ma anche le altre tipologie di rapporto giuridico (es. collaborazione, consulenza, amministrazione, rappresentanza, controllo). Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, di periodi di prova o di situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.
- **Decreto WB**: il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (decreto whistleblowing), emanato in 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;

- **Decreto 231:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Divulgazione pubblica:** modalità seguita dal Segnalante per 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;
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** 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;
- **Gestore delle segnalazioni:** il soggetto individuato dalla Società ed incaricato della ricezione, esame e gestione delle segnalazioni pervenute. Nel contesto organizzativo della Società, il gestore delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi dell'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001;
- **Modello 231 o Modello:** Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla MAKER S.R.L.
- **OdV:** Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001;
- **Persona coinvolta:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque indicata nella segnalazione;
- **Persone del medesimo contesto lavorativo...:** persone legate al segnalante da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, provvedimento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o della Divulgazione Pubblica, che provoca o può provocare, al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. La ritorsione, che può essere anche tentata o minacciata, provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative alla gestione della segnalazione;
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La persona fisica segnalante può rientrare in una delle seguenti categorie: (i) dipendenti della Società, anche in periodo di prova; (ii) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; (iii) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; (iv) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società; (v) azionisti-soci (persone fisiche), (vi) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni acquisite;
- **Segnalazione anonima:** segnalazione di violazioni presentata senza indicazione dell'identità del segnalante. Le segnalazioni anonime non sono ammesse.
- **Seguito:** 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;
- **Società:** la MAKER S.R.L. C.F. e P.IVA 10722170964 con sede legale in Milano via Colonna n. 5 e sede operativa in Almè (BG) via Riviera n. 21.

1.3 RIFERIMENTI

La presente procedura tiene conto ed applica quanto previsto dai provvedimenti normativi e dai documenti aziendali di seguito indicati:

- 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;
- 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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023;
- Regolamento UE n. 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 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche";
- D.Lgs. 231/2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico adottato dalla società.

1.4 OBIETTIVO

Per "Whistleblowing" si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Alla luce della suddetta definizione, il presente documento ha l'obiettivo di definire il modello di ricezione e gestione delle segnalazioni a cura dei soggetti legittimati in virtù del Decreto WB e, pertanto, di disciplinare le modalità di ricezione e di gestione delle segnalazioni di violazioni intese quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, come meglio specificato nel prosieguo presentate dai soggetti legittimati ai sensi del predetto Decreto WB, attraverso il canale di segnalazione interna, con particolare riferimento all'identificazione:

- a) dei soggetti che possono effettuare la segnalazione;
- b) dell'oggetto, dei contenuti e delle modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) del procedimento di gestione della segnalazione;
- d) dei termini di gestione e di definizione delle segnalazioni;
- e) della disciplina della riservatezza e delle misure di protezione garantite;
- f) della responsabilità dei soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione della segnalazione.

1.5 PRINCIPI ED INDICAZIONI GENERALI

Nella definizione del proprio modello di ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing, la Società tiene conto di quanto previsto dalle Linee Guida e dagli ulteriori atti di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche: ANAC).

Per quanto non espressamente previsto nella presente Procedura trova applicazione il d.lgs. 24/2023 (Decreto WB).

PARTE 2

AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1 DESTINATARI DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica alle persone che possono presentare segnalazioni, definite "Segnalanti".

I Segnalanti possono essere:

- dipendenti della Società a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di contratto, compresi gli assunti in prova;
- lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società, come definiti dal Decreto WB;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La presente Procedura non si applica alle segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli di cui sopra, inclusi i rappresentanti di Organizzazioni sindacali che operino in tale veste, per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge 300/1970.

La presente procedura si applica anche a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società, limitatamente alle segnalazioni inerenti a violazioni registrate nello specifico contesto della Società e non anche nel diverso contesto dell'impresa o dell'altra organizzazione fornitrice presso la quale o per conto della quale il segnalante opera.

Le tutele previste per i Segnalanti, indicate nella presente procedura, sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori;

- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono al medesimo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante;
- enti presso i quali il Segnalante lavora pur non essendone proprietario, come, ad esempio, nel caso di enti fornitori della Società;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, anche se non di proprietà dello stesso come, ad esempio, nel caso di enti in partnership con la Società.

2.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Decreto WB differenzia il possibile oggetto di segnalazione ed il profilo dei canali di cui i soggetti tutelati dispongono per segnalare in relazione alle caratteristiche dei diversi soggetti privati tenuti alla sua applicazione¹.

Nel caso della MAKER S.R.L. possono essere oggetto di segnalazione le violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del Modello 231 adottato dalla società, nonché la segnalazione di comportamenti illeciti o di fondati sospetti di comportamenti illeciti che rientrano nel novero dei reati presupposto indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni delle condotte sopra indicate possono pervenire esclusivamente utilizzando i canali interni di segnalazione.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti che gli sono noti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal Modello 231.

Segnatamente, possono essere oggetto di segnalazione le condotte, gli atti e le omissioni che costituiscono:

- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e le condotte illecite che possono comportare la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE². Tali violazioni attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

¹ Cfr. art. 2, co. 1, lett. q) d.lgs. 24/2023 e Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

² **Nell'ambito delle violazioni del diritto dell'UE**, possono essere oggetto di segnalazione le condotte, gli atti e le omissioni che costituiscono:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. Si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori:
 - o contratti pubblici;
 - o servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - o sicurezza e conformità dei prodotti;
 - o sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente;
 - o radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - o sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica;
 - o protezione dei consumatori;

2.3 REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo con la Società.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione e la sua tempestiva gestione.

La segnalazione deve riportare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

È opportuno anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il gestore delle segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

2.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime non sono ammesse e, se presentate, verranno archiviate.

Ad ogni buon conto, le segnalazioni anonime ricevute, al pari delle segnalazioni il cui autore si sia identificato, sono soggette a registrazione e alla conservazione della relativa documentazione, rendendone così possibile il relativo rintraccio.

2.5 SEGNALAZIONI ESCLUSE DALL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

Sono escluse dalla disciplina di cui al Decreto WB e dall'ambito di applicazione della presente procedura e pertanto non sono oggetto di esame e di trattazione le seguenti segnalazioni di:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali
 - o 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 Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)

di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, come ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'integrità della Società;

- violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea (nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea) o nelle disposizioni nazionali attuative degli atti dell'Unione Europea che già garantiscono apposite procedure di segnalazione 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 (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto WB;
- 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.

Inoltre, non possono essere segnalate e in ogni caso non verranno prese in considerazione:

- notizie palesemente prive di fondamento;
- informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni, vociferazioni scarsamente attendibili o "voci di corridoio".

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive, fermo restando che non sono considerate segnalazioni di *whistleblowing* e non sono trattate come tali quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

PARTE 3

CANALI DI SEGNALAZIONE

3.1 CANALI E MODALITA' DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WB

La società progetta, definisce e implementa il proprio modello di segnalazione e di gestione delle segnalazioni ricevute e mette a disposizione dei destinatari della presente Procedura un proprio canale interno di segnalazione che garantisce - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, secondo le previsioni del Decreto WB, 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.

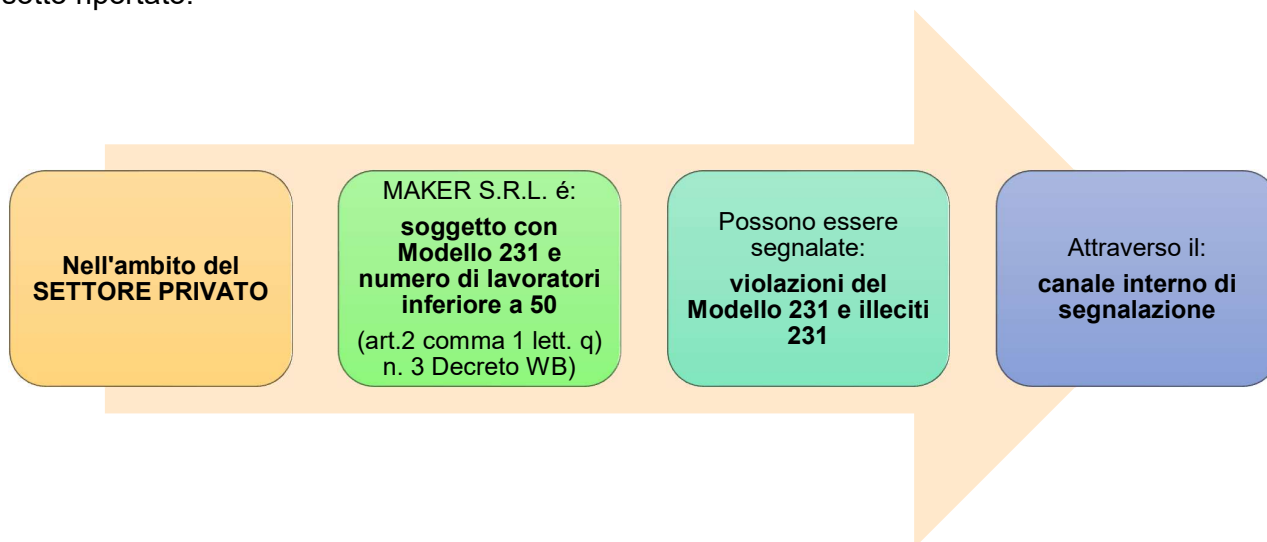
Secondo le previsioni del Decreto WB, i canali di segnalazione disponibili sono i seguenti:

- Canale interno presso la Società;
- Canale esterno presso ANAC;
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia all'Autorità giudiziaria.

3.2 IL MODELLO DI RICEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI MAKER S.R.L.

Il Modello di ricezione e gestione delle segnalazioni implementato da MAKER S.R.L. tiene conto di quanto precisato nella Linee Guida di Anac approvate con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023³ e della qualificazione della società rientrante nell'ambito degli enti privati di cui all'art. 2, comma 1 lett. q) n. 3) del Decreto WB.

Pertanto, le segnalazioni alla Società potranno essere presentate in aderenza allo schema sotto riportato.



³ Cfr. 3.5 "Differenze tra i soggetti pubblici e quelli privati nell'uso dei canali e del tipo di violazioni che possono essere segnalate" Parte prima – I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni - Linee Guida Anac delibera n. 311 del 12 luglio 2023

3.3 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Il segnalante può effettuare la segnalazione, tramite canale interno, mediante una delle seguenti modalità:

A. in forma scritta

- fino la data del 17 dicembre 2023 prevista dal Decreto WB e dalle Linee Guida Anac⁴ è attivo l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (odv@maker.srl), dedicato alla ricezione delle segnalazioni, ad accesso riservato al solo Organismo di Vigilanza;
- entro la data del 17 dicembre 2023 prevista dal Decreto WB e dalle Linee Guida Anac per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, sarà attivata la piattaforma informatica dedicata, reperibile sulla intranet aziendale alla voce "Whistleblowing" e collegandosi al link internet che verrà reso disponibile dalla Società ai soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione secondo il Decreto WB;

B. in forma orale

- entro la data del 17 dicembre 2023, sarà disponibile anche il canale orale che consisterà nella richiesta di incontro con il gestore delle segnalazioni (OdV), da formularsi attraverso la piattaforma informatica.

3.4 ALTRI CANALI

Richiamato il punto 3.2 della presente Procedura e fatto salvo quanto indicato nelle Linee Guida Anac approvate con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023⁵ in merito alla circostanza per cui negli enti del settore privato dotati di Modello 231 e con meno di 50 lavoratori⁶, l'unico canale utilizzabile per le segnalazioni è quello interno che può avere ad oggetto unicamente violazioni del Modello 231, si rende noto che, il Decreto WB contempla anche i canali della segnalazione esterna e della divulgazione pubblica utilizzabili per gli enti del settore privato diversi da Maker S.r.l., ovvero diversi da quelli previsti dall'art. 2 comma 1 lett. q) n. 3 del Decreto WB.

Il canale esterno viene gestito direttamente da ANAC ed è utilizzabile soltanto nei casi previsti dal Decreto WB come di seguito specificati:

- i. se, al momento della Segnalazione, i canali interni della Società non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi a quanto previsto dal Decreto WB;
- ii. se il Segnalante non ha avuto riscontro da parte dell'Organo Ricevente, dopo aver presentato la Segnalazione mediante canali interni (a titolo esemplificativo i canali interni non hanno funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);
- iii. se il Segnalante ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che:

⁴ 1. "Il regime transitorio" Parte Quarta Linee Guida Anac (delibera n. 311 del 12 luglio 2023)

⁵ Par. 3.5 Differenze tra i soggetti pubblici e quelli privati nell'uso dei canali e del tipo di violazioni che possono essere segnalate parte prima "I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni"

⁶ Cfr. Art. 2 comma 1 lett. q) n. 3 Decreto WB

- a) se effettuasse una Segnalazione mediante i canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, o se vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, ecc.);
 - b) se effettuasse una segnalazione mediante i canali interni potrebbe sorgere il rischio di Ritorsione;
- iv. se il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con la Divulgazione Pubblica vengono rese di pubblico dominio le informazioni sulla violazione mediante ad esempio, la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone:

La divulgazione pubblica è prevista dal Decreto WB nei seguenti casi:

- i. una segnalazione mediante i canali interni non ha ricevuto riscontro nei termini previsti e ad essa ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- ii. il Segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- iii. il Segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio 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);
- iv. il Segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione mediante canale esterno possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti).

PARTE 4

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1 SOGGETTO GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione dei canali interni della Società e delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV o gestore delle segnalazioni), nominato dalla società ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, soggetto esterno autonomo, dotato dei requisiti di imparzialità ed indipendenza.

Il canale interno è progettato in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del soggetto gestore della segnalazione. Infatti, il numero di persone responsabili della gestione delle Segnalazioni è limitato all'Organo Ricevente, nel rispetto della riservatezza e della disciplina sul trattamento dei dati personali.

4.2 FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di garantire un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione e la tutela delle persone segnalanti, il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Segnalatamente, le attività sopra indicate vengono svolte attraverso le seguenti fasi conseguenti alla ricezione di una segnalazione da parte dei soggetti legittimati in virtù delle previsioni del Decreto WB:

1) Verifica preliminare della segnalazione

Nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, dopo aver rilasciato un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, il gestore della segnalazione effettua una valutazione preliminare sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

La valutazione preliminare della segnalazione può concludersi, a seconda degli esiti della stessa, come segue:

- 1) valutazione di manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; in questo caso, il gestore della segnalazione procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante;
- 2) accertamento di contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente; in questo caso il gestore della segnalazione potrà richiedere integrazioni e chiarimenti in merito alle informazioni fornite e/o ai documenti allegati, valutati i quali potrà procedere all'ammissibilità della

segnalazione o alla sua archiviazione, dandone in quest'ultimo caso informazione al segnalante;

- 3) ammissibilità della segnalazione, da sottoporre alla disciplina di WB e prosieguo della sua trattazione.

2) **Istruttoria interna**

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, da sottoporre alla disciplina del whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi, nel rispetto di tutte le normative applicabili (es. Statuto dei lavoratori, normativa sulla protezione dei dati personali).

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona.

Ove necessario, il gestore della segnalazione può anche acquisire atti e documenti dagli uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza dei soggetti previsti dal Decreto WB, e procedendo all'anonimizzazione dei dati personali contenuti nella segnalazione.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della segnalazione, il gestore ne darà immediato avviso agli organi preposti interni e/o agli enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie.

La società informa tempestivamente il gestore delle segnalazioni dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Il gestore della segnalazione non ha poteri di accertamento in ordine alle eventuali responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né può svolgere controlli di alcun genere sugli atti e sui provvedimenti adottati dalla Società, per non sconfinare nelle competenze dei soggetti (interni ed esterni) a ciò preposti.

3) **Riscontro al segnalante**

All'esito dell'istruttoria, il gestore della segnalazione fornisce riscontro alla persona segnalante.

Il riscontro viene fornito al segnalante entro il termine di tre mesi dalla comunicazione di avviso di ricezione della segnalazione.

Il riscontro può consistere:

- nella comunicazione dell'archiviazione;
- nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze;
- nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

PARTE 5

TUTELE PREVISTE

5.1 IN GENERALE

Il Decreto WB ha previsto un sistema di protezione che comprende:

1. la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. misure di sostegno al segnalante da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC;
5. il divieto di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta (giudiziarie, amministrative o sindacali di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile) - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

5.2 RISERVATEZZA

Nella ricezione e gestione delle segnalazioni presentate viene garantita la riservatezza dell'identità:

- del segnalante;
- della persona segnalata;
- del facilitatore;
- delle altre persone citate e/o coinvolte nella segnalazione.

Viene inoltre assicurata la riservatezza del contenuto della segnalazione e dei documenti ad essa allegati.

La riservatezza viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, ed in particolare di quelli di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le segnalazioni non verranno utilizzate, oltre a quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

La riservatezza viene garantita anche nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

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 della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie, il dovere di riservatezza viene meno in relazione alle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora, invece, 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 e/o della persona coinvolta, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità.

La tutela dell'identità del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento scritto attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto verrà informato della segnalazione che lo riguarda soltanto nel caso e nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongano l'obbligo di comunicare, a specifiche Autorità procedenti, l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

5.3 DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE

5.3.1 Comportamenti ritorsivi vietati

Sono vietati gli atti, i provvedimenti, i comportamenti o le omissioni, anche solo nella forma tentata o minacciata, posti in essere in ragione della segnalazione presentata, che provocano o possono provocare alla persona segnalante o all'ente di appartenenza, anche in via diretta indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, sono considerate ritorsioni, se inerenti e/o collegate ad una segnalazione whistleblowing, i seguenti provvedimenti:

- a) il licenziamento, la sospensione o le misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di demerito o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- k) 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) 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 in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.3.2 Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle condizioni e ai requisiti di seguito indicati.

- 1) Il soggetto ha effettuato la segnalazione in base ad una convinzione ragionevole, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto WB; al contrario, non sono sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio", né notizie di pubblico dominio;
- 2) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina applicabile, utilizzando i canali e le modalità previste dal decreto WB;
- 3) sussiste uno stretto collegamento di consequenzialità tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante.

Non rilevano la certezza dei fatti, né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

In difetto delle condizioni sopra indicate:

- le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica al soggetto segnalante;
- la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi dal segnalante, qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscano indirettamente ritorsioni.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le condizioni ed i requisiti di cui alla presente Procedura.

Al segnalante non può essere garantita protezione nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del Decreto WB, il segnalante può comunicare le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, che ritiene di aver subito,

nell'ambito del proprio contesto lavorativo in ragione della segnalazione, all'ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

5.3.3 Segnalazioni escluse dal regime di protezione avverso le ritorsioni

Il regime di protezione previsto in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante è inoltre irrogata una sanzione disciplinare.

Laddove la sentenza di condanna in primo grado sia riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, il Segnalante potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

5.4 ALTRE MISURE DI PROTEZIONE

5.4.1 Limitazione di responsabilità

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto WB⁷ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, a condizione che, al momento della rivelazione o diffusione:

- 1) vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
- 2) la segnalazione è stata effettuata conformemente al Decreto WB e alla presente Procedura.

Quando ricorrono entrambe le condizioni di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

⁷ Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali".

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

5.4.2 Misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore

È prevista 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.

5.4.3 Misure di sicurezza, trattamento e conservazione dei dati personali

La ricezione e gestione delle segnalazioni avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali (GDPR e Codice Privacy).

La tutela dei dati personali viene assicurata al segnalante e agli altri soggetti a cui si applica la garanzia di riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione.

I trattamenti di dati personali relativi al ricezione e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, per il tramite dei soggetti competenti a ricevere e/o a dare seguito alle segnalazioni debitamente autorizzati, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679.

Le segnalazioni 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 e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lettera e), del GDPR.

PARTE 6

SANZIONI

6.1 SANZIONI DISCIPLINARI

Come indicato nel Sistema disciplinare aggiornato, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società, possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede e/o quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria;
- nei confronti della persona responsabile, se sono violati i principi e le misure di tutela previsti dalla parte V della presente Procedura dedicata alle "Tutele previste", ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

Per indicazioni di dettaglio in merito alle sanzioni disciplinari collegate al sistema whistleblowing si rinvia e si richiama la sezione dedicata del sistema disciplinare allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo aggiornato a seguito della novella legislativa di cui al D.Lgs. 24/2023.

PARTE 7

DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E MISURE CONSEGUENTI

7.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire a tutti i soggetti legittimati (interni ed esterni) a presentare segnalazioni, informazioni chiare e facilmente accessibili, la presente procedura viene diffusa mediante:

- invio a mezzo e-mail ai lavoratori dotati di indirizzo di posta elettronica;
- affissione della versione cartacea della procedura nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone;
- pubblicazione della procedura nella sezione apposita del sito web della Società.

La Società promuove la comunicazione, l'informazione e la formazione in merito alla disciplina del Decreto WB, della presente Procedura e delle linee Guida di ANAC.

I contenuti del Decreto WB, della presente procedura e delle Linee Guida di ANAC sono altresì oggetto di trattazione nell'ambito di corsi di formazione al personale.

La società promuove e favorisce la partecipazione del proprio personale a iniziative di formazione in materia di whistleblowing, al fine di evidenziare l'importanza dello strumento e favorirne il corretto utilizzo ed inoltre intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ricorrendo a tutti gli strumenti ritenuti idonei a divulgarne la conoscenza.

7.2 MODIFICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 E DEL SISTEMA PRIVACY

La società procede alla revisione e all'aggiornamento del Modello 231 e del sistema di gestione della privacy necessari alla luce del Decreto WB.

7.3 REVISIONE PERIODICA ED AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

Nei casi in cui se ne rilevi la necessità, la presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica e di aggiornamento approvata dall'organo amministrativo della Società. Il documento aggiornato sarà pubblicato nella pagina dedicata al whistleblowing del sito internet aziendale e potrà essere diffusa al personale aziendale anche mediante pubblicazione nella intranet e/o consegna della versione cartacea della procedura aggiornata.

7.4 ENTRATA IN VIGORE

La procedura entra in vigore dal giorno della sua approvazione dell'organo amministrativo della società e produrrà i suoi effetti entro il termine previsto dal decreto WB per le società che nell'ultimo anno, hanno impiegato meno di duecentoquarantanove dipendenti, con contratti di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. q) n. 3 del decreto WB.