

**FONTANINI IVANO S.N.C. di Fontanini
Claudio & C.**

**Politica Wistleblowing e Gestione delle
segnalazioni**



EDIZIONE 01 DEL 25/01/2026

INDICE

1. NORMATIVA.....
2. SCOPO E AMBITO.....
3. I SOGGETTI.....
4. LE SEGNALAZIONI.....
5. LE SEGNALAZIONI IN BUONA/MALA FEDE.....
5.1 Segnalazione in buona fede.....
5.2 Segnalazione in mala fede.....
6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....
6.1. I Canali.....
6.2 Il Contenuto delle segnalazioni.....
6.3 L'invio in anonimato.....
6.4 Destinatari.....
6.5 Tutele.....
6.6 Trattamento delle segnalazioni.....
6.7 Risultati.....
6.8 Processo di Archiviazione.....
6.9 Gestore delle segnalazioni.....
7. SEGNALAZIONE ESTERNA.....
7.1 Condizioni per la segnalazione esterna.....
7.2 Divulgazione pubblica.....
8. DENUNCIA ALLE AUTORITÀ.....
9. ADOZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....
10. RISERVATEZZA.....
11. PROTEZIONE IN CONSEGUENZA DI SEGNALAZIONE.....

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....

13. SANZIONI.....



1. NORMATIVA

In Italia, il **whistleblowing** è disciplinato principalmente dal **[D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24](#)**, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937. La norma protegge chi segnala illeciti (pubblici o privati) da ritorsioni, garantendo riservatezza e canali sicuri (interni ed esterni via [ANAC](#)). Il decreto, in vigore dal 15 luglio 2023, ha esteso le tutele e imposto obblighi alle aziende con almeno 50 dipendenti o con modelli 231.

Inquadramento Normativo

- **Fonte Principale:** Il D.Lgs. 24/2023 ha abrogato le precedenti norme frammentate (come la L. 179/2017), creando una disciplina unica e organica per il settore pubblico e privato.
- **Soggetti Tutelati:** Non solo dipendenti, ma anche lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, tirocinanti e soci che segnalano illeciti amministrativi, contabili, civili o penali appresi nel contesto lavorativo.
- **Canali di Segnalazione:** Le organizzazioni devono attivare canali interni che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante. Se il canale interno non funziona, è possibile rivolgersi all'ANAC (canale esterno).
- **Protezione Ritorsioni:** È vietato qualsiasi atto ritorsivo (licenziamento, demansionamento, trasferimento) verso il segnalante, pena la nullità dell'atto e sanzioni amministrative.
- **Ambito di Applicazione (Settore Privato):** Obbligatorio per aziende con oltre 50 dipendenti o quelle che adottano modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001

Il responsabile della prevenzione della corruzione (o soggetto equivalente) è solitamente il garante della procedura

Nell'intento di garantire l'adozione di mezzi efficaci per il rafforzamento dell'integrità e della trasparenza interna delle società, anche attraverso mezzi di emersione e di indagine e di tutela delle persone che segnalano le violazioni delle normative nazionali ed europee, è stata data attuazione alla direttiva europea a seguito della quale l'impresa Fontanini intende adottare una politica e una procedura di gestione delle segnalazioni ai fini della Whistleblowing.

2. SCOPO E AMBITO.

La POLITICA ai fini della Whistleblowing adottata dall'impresa FONTANINI, d'ora in avanti chiamata semplicemente impresa, stabilisce la procedura affinché chiunque interessato possa effettuare segnalazioni relative a violazioni, stabilendo i principi per la gestione delle segnalazioni, la protezione dei soggetti segnalanti, l'individuazione anche all'interno della sua piccola realtà, delle persone di riferimento cui rivolgersi in totale sicurezza per le segnalazioni.

Con Whistleblowing, innanzitutto si vuole intendere la segnalazione di comportamenti, che in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, ledono il pubblico interesse, o l'interesse altrui privato.

Questa politica intende garantire i principi di riservatezza garantendo l'anonimato del segnalante, proteggendolo da possibili ritorsioni in conformità alla normativa nazionale ed europea e a tutela della dignità della persona nonché dei diritti umani.

La Politica non esenta in alcun modo il dovere dell'impresa e del suo direttivo di provvedere alle segnalazioni alle autorità competenti, agli organi di vigilanza e/o giudiziari per gli opportuni provvedimenti di natura amministrativa e nei casi più gravi di natura penale.

La Politica è destinata a tutti i soggetti legati da qualsiasi tipo di rapporto con l'impresa, portatori di interesse.

Tanto ciò premesso, con il presente documento l'impresa intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

3. I SOGGETTI.

Con Whistleblowing si intende la procedura di segnalazione delle violazioni da parte di un segnalante.

Con VIOLAZIONE si intende qualsiasi comportamento, contrario alla legge che leda l'interesse pubblico, ma anche l'interesse privato che consista in illeciti identificati come tali dalla normativa nazionale e dell'Unione Europea indicati nella direttiva europea e nel decreto di recepimento e in ogni successiva modifica e integrazione.

I Destinatari di questa politica sono le persone fisiche che hanno avuto notizia direttamente o indirettamente in merito a violazioni.

Un Segnalante è qualsiasi soggetto destinatario della politica whistleblowing che presenti una segnalazione.

Di conseguenza il Segnalato è la persona autrice o presunta autrice della suddetta violazione.

Il gestore della segnalazione è la funzione aziendale indentificata nella persona incaricata a gestire la segnalazione ricevuta in base ai canali di seguito definiti.

Il Facilitatore è persona che assiste il segnalante nella procedura di segnalazione.

Le altre persone correlate sono le persone fisiche che hanno una relazione personale e/o lavorativa con il Segnalante.

Una segnalazione è in malafede quando la comunicazione ricevuta dall'impresa si rivela infondata sulla base di elementi oggettivi e fatta allo scopo di arrecare danno al soggetto segnalato.

L' ANAC: è l' Autorità Nazionale Anticorruzione

4. LE SEGNALAZIONI

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione:

- ogni condotta illecita rilevante ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, al Codice Etico e alle politiche di condotta aziendali;
- ogni illecito che rientri nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti finanziari in relazione alla prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza qualità e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Eventuali altre segnalazioni non rientranti in questa politica sono da ritenersi improcedibili e pertanto archiviate. In modo particolare, non sono rilevanti quelle:

- relative a interessi di carattere personale riconducibili ai rapporti individuali di lavoro e /o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte ad offendere o ledere l'onore e il decoro personale e professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica della persona segnalata.

La segnalazione in questo caso sarà archiviata in quanto non pertinente, senza ulteriori approfondimenti da parte del Gestore delle Segnalazioni, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23.

Il processo di segnalazione illustrato nella presente procedura non include comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, reclami).

5. LE SEGNALAZIONI IN BUONA/MALA FEDE

5.1 Segnalazioni in buona fede

Il Segnalante deve effettuare segnalazioni il più possibile circostanziate che offrano elementi puntuali e riscontrabili, al fine di permettere lo svolgimento di verifiche altrettanto circostanziate e riscontrabili.

È ritenuto in buona fede il segnalante che con ragionevole certezza di veridicità segnala senza pregiudizi e senza scopo di arrecare danno o al fine di conseguire benefici personali.

Dopo aver effettuato la Segnalazione, il Segnalante che si renda conto di errori deve darne rapida e puntuale informazione attraverso lo stesso canale presso il quale ha dato informazione.

5.2 Segnalazioni in mala fede

Le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare l'impresa o il Segnalato o altri soggetti coinvolti dalla Segnalazione saranno classificate in mala fede.

Nel caso di segnalazioni in mala fede, con dolo o colpa grave, è prevista l'applicazione di sanzioni nei confronti del segnalante. L'impresa si riserva in ogni caso la decisione di intraprendere opportuni provvedimenti in sede giudiziaria.

6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

6.1. I Canali

Un Segnalante può presentare una Segnalazione attraverso i seguenti canali:

1. *Inviando una raccomandata AR al Gestore delle segnalazioni al seguente indirizzo:*

VIA DELLA CEMENTERIA 4/B FRAZIONE S.ANASTASIO 55035 PIAZZA AL SERCHIO (LU). La busta esterna dovrà contenere due buste interne, una con i dati identificativi della persona segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda, con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite nella busta esterna ed indirizzata espressamente con la dicitura RISERVATA al gestore della segnalazione.

2. *Attraverso l'incontro diretto riservato con il Gestore delle segnalazioni contattabile al seguente indirizzo mail: barigazzicata@gmail.com*

Il Gestore delle Segnalazioni riceve istruzioni adeguate, è indipendente: ha competenze per svolgere la mansione e gestisce le Segnalazioni, con l'opportuna diligenza del padre di famiglia; può svolgere altre mansioni oltre alla Gestione delle segnalazioni, a condizione che ciò non determini un conflitto di interessi.

Chiunque riceva una Segnalazione che rientri nell'ambito di questa Politica, ma al di fuori dei canali dedicati, con ogni mezzo deve:

1. garantirne la riservatezza, con l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella Segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente; qualsiasi violazione della riservatezza sarà soggetta a responsabilità civile, disciplinare o penale, se applicabile;
2. indirizzare il Segnalante a conformarsi alla procedura per presentare Segnalazioni stabilita da questa Politica e/o inoltrare entro 5 giorni la Segnalazione utilizzando i canali dedicati stabiliti da questa Politica.

Su richiesta per iscritto del Segnalante, può essere fissato un incontro diretto con il Gestore della segnalazione.

Se la Segnalazione è effettuata verbalmente essa, previo consenso del Segnalante, viene documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può leggere, correggere e/o confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6.2 Contenuto e invio delle segnalazioni

I Destinatari che vengano a conoscenza delle violazioni sono incoraggiati a segnalare i fatti e gli eventi correlati tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere.

Le Segnalazioni devono essere dettagliate, puntuali e riscontrabili, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano una verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile, la Segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori approfondimenti; tuttavia, le segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima; l'impresa in tal caso garantisce la verifica delle segnalazioni nel rispetto dell'anonimato;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione dettagliata degli eventi, dei fatti che si sono verificati e le circostanze per cui il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento, codice si ritenga essere stato violato;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre persone che possano confermare gli eventi segnalati;
- ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione;
- il nominativo e il ruolo della persona segnalata o le informazioni che consentono ad identificarla;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati e che possono essere utili per l'accertamento della segnalazione.

È necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che possano **c o n f e r m a r e** i fatti oggetto della segnalazione.

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili.

Tutte le procedure di gestione e trattamento sono progettati e gestiti in modo sicuro, al fine di impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale, non autorizzato e garantire la riservatezza riguardo l'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte.

6.3 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing, per esse non è garantita la tutela prevista per le segnalazioni non anonime.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per l'impresa di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

L'impresa ha deciso tuttavia che verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, quando risultino puntuali e circostanziate.

L'impresa considera, tra i fattori di valutazione della segnalazione anonima, la gravità della violazione, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificarne la veridicità da fonti attendibili. È facoltà dell'impresa archiviare senza motivazione, la segnalazione anonima non ben circostanziata.

Il segnalante anonimo se identificato ha invece diritto alle stesse tutele del segnalante palese.

6.4 DESTINATARI

Le segnalazioni oggetto della presente procedura possono essere effettuate:

- dai dipendenti dell'impresa (i lavoratori con qualsiasi inquadramento);
- dai lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgano la propria attività lavorativa presso l'impresa;
- dai soggetti esterni che svolgano la propria attività lavorativa per altre imprese che hanno rapporti con l'impresa;
- dai liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per l'impresa;
- da volontari/stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per l'impresa;
- dai soci e le persone di riferimento con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

6.5 TUTELE

La tutela delle persone segnalanti di cui ai punti precedenti si applica anche qualora la segnalazione, avvenga nelle seguenti fasi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non si è ancora iniziato, e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in fase di preassunzione;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione previste dalla presente procedura si applicano anche:

- a) al facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza viene mantenuta riservata (ad esempio il facilitatore potrebbe un collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante, che lo assiste nel processo di segnalazione in via riservata, cioè mantenendo riservate le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un sindacalista se assiste il segnalante in via personale, senza l'uso della sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il

segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di *facilitatore*. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla legge n. 300/1970);

b) ai colleghi di lavoro e/o alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, o che sono legate al segnalante da uno stabile rapporto affettivo e/o familiare (ovvero le persone che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante ovvero un rapporto di natura affettiva o di parentela entro il quarto grado);

c) agli enti di proprietà della persona segnalante (casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, o in compartecipazione maggioritaria con terzi).
Ad esempio, la situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per l'Impresa segnali o denunci una violazione avvenuta nell'ambito del servizio prestato. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa per la quale opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica).

6.6 Trattamento delle segnalazioni

Il gestore della segnalazione, una volta ricevuta una segnalazione, svolge le seguenti attività:

1. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 5 giorni dalla ricezione;
2. esamina la Segnalazione per determinare se è fondata, in caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in un apposito registro;
3. mantiene lo scambio di informazioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, le integrazioni;
4. diligentemente verifica le segnalazioni ricevute valutando i requisiti di ammissibilità per dare al segnalante le tutele necessarie;
5. Dà riscontro dell'esito della segnalazione entro un tempo congruo di indagine e verifica ovvero entro 2 mesi dal ricevimento della segnalazione

Se la segnalazione è fondata, la violazione accertata, il Gestore delle Segnalazioni valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti, la notifica alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile.

Il Gestore delle Segnalazioni è incaricato di verificare la Segnalazione e di condurre un'indagine accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del Segnalante, della persona segnalata e di tutte le parti coinvolte nella Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni effettua un'analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza e ammissibilità. Potranno essere richieste al segnalante ulteriori informazioni o documentazioni. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

Nel corso di tali verifiche, il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni.

Resta inteso che eventuali misure disciplinari verranno a conclusione dei risultati delle verifiche.

Il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite al Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto del principio di buona fede (l'Impresa si riserva il diritto di prendere provvedimenti verso i Segnalanti che consapevolmente in maniera deliberata presentino false segnalazioni). Il Gestore delle Segnalazioni può anche condurre indagini al fine di appurare la veridicità dei fatti anche attraverso colloqui con persone eventualmente a conoscenza degli stessi.

Ai Segnalati è garantito il diritto alla difesa e di essere informate sull'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa applicabile.

Qualora il Gestore della Segnalazione si trovasse in posizione di conflitto d'interesse nella valutazione della segnalazione, deve darne comunicazione alla Direzione che nominerà un sostituto alla gestione della pratica.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi proprio il Gestore della segnalazione, la segnalazione potrà essere trasmessa e comunicata allo Studio Legale dell'impresa Avv. Alessandra Malatesta la quale attiverà la gestione della segnalazione con l'obbligo di gestirla secondo quanto definito nella presente Politica, garantendone la riservatezza.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione alla Direzione aziendale per valutare la comminazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante, mentre la Segnalazione è archiviata.

Se invece è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con la Direzione i provvedimenti sanzionatori e le eventuali notifiche all'autorità giudiziaria

Entro 2 mesi il Gestore delle Segnalazioni dovrà in ogni caso fornire riscontro al segnalante, che potrà consistere:

- I motivi dell'avvenuta archiviazione;

- Il riscontro dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- Le attività attuate e i successivi passi da svolgere;

Il Gestore delle Segnalazioni mantiene aggiornato il registro delle segnalazioni ricevute, avendo cura di indicare ogni volta l'esito al quale è pervenuto ed i motivi della valutazione.

6.7 Risultati.

I risultati della verifica vengono riassunti in una relazione dal Gestore della segnalazione completata la fase di verifica, in cui viene data evidenza delle indagini effettuate, dei metodi usati, degli elementi raccolti, delle motivazioni per cui si decida per l'archiviazione o del giudizio di fondatezza.

Il Gestore delle Segnalazioni ne dà riscontro al Segnalante entro 2 mesi riguardo lo stato della Segnalazione e le eventuali azioni che si intendono intraprendere a seguito della segnalazione.

I risultati della segnalazione vengono condivisi con la Direzione dell'Impresa e i responsabili di funzione, al fine intraprendere le misure successive.

L'impresa si riserva la possibilità di intraprendere misure disciplinari nei confronti dei Segnalanti che abbiano agito in malafede. Nell'ipotesi di segnalazione infondata sebbene in buona fede, si provvede alla sua archiviazione senza null'altro da eccepire.

La documentazione relativa a ogni Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini rivelino l'insufficienza di elementi per rendere la medesima circostanziata e puntuale viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza.

Il Gestore delle Segnalazioni, effettua una rendicontazione delle segnalazioni riferite, con riferimento al numero e al tipo di segnalazioni.

Nell'ambito di tale attività, conclude anche con riferimento all'efficacia della procedura e della politica di whistleblowing con riguardo alla struttura dell'impresa, all'ambiente operativo e di eventuali modifiche di processo.

6.8 Processo di Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con la Direzione aziendale.

La segnalazione è archiviata ad esempio se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto generico;
- è stata effettuata in mala fede;
- proviene da soggetto non legittimato;
- è anonima ma non è debitamente circostanziata;

- aventi ad oggetto segnalazioni definite ineseguibili
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza;
- segnalazioni aventi ad oggetto fatti già definiti.

L'archiviazione deve essere comunicata al segnalante.

6.9 Gestore delle segnalazioni

L'Impresa ha individuato, quale Gestore delle segnalazioni interne il responsabile dei sistemi di gestione Barigazzi Rag. Catia all'indirizzo barigazzicatia@gmail.com.

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

7. SEGNALAZIONE ESTERNA

La segnalazione esterna può essere inviata all'ANAC.

Per le modalità di segnalazione si segua il seguente

link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

L'ANAC provvede a svolgere le seguenti attività:

1. fornisce a qualsiasi persona informazioni per l'uso del canale di segnalazione esterna;
2. dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
3. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
4. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
5. svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
6. dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
7. comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC procede, inoltre, ad inviare le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente

autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

7.1 Condizioni per la segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. mancata attivazione di un canale interno di segnalazione;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna 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.

7.2 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

8. DENUNCIA ALLE AUTORITÀ

È riconosciuta ai soggetti segnalanti anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni citati nei paragrafi precedenti, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

9. ADOZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

L'adozione e l'aggiornamento della presente politica spetta alla Direzione

Aziendale, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, ove presenti, in merito all'individuazione del canale di segnalazione interno.

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca e pubblicazione sulla Intranet aziendale.

Sul sito istituzionale della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

10. RISERVATEZZA

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi Violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

- a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

11. PROTEZIONE A SEGUITO DI SEGNALAZIONE

L'impresa non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini

per comprovare la fondatezza della Segnalazione (ivi comprese le rispettive Persone correlate).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- ✓ il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- ✓ la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- ✓ il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello

stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- ✓ la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- ✓ le note di demerito o le referenze negative;
- ✓ l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; ➤ la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- ✓ la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- ✓ la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- ✓ il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ✓ i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;
- ✓ l'inserimento in elenchi impropri, sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- ✓ la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ✓ l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- ✓ la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'impresa tenta di eliminare o compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei soggetti sopra menzionati riservandosi il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque le ponga in essere, o minacci di porle in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

Le misure di protezione previste nel Capo III del d.lgs. 24/2023 si applicano alle persone indicate ai paragrafi precedenti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della presente procedura;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e

agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 24/2023. La Società assicura, pertanto, la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni anonime per non oltre cinque anni dalla data di ricezione della segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, come già definita precedentemente, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali (compresi i dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul Whistleblowing, nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e in base al sistema Privacy della Società.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni, ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Politica.

Secondo i principi di protezione dei dati fin dalla progettazione e privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione, la Società ha predisposto canali riservati per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile.

All'occorrenza, le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Gestore delle Segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di Whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta

in volta competenti, così come all'autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerge la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa Whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

13. SANZIONI

In tema di Whistleblowing il sistema sanzionatorio aziendale prevede che:

- sarà multato chi:
 - effettui con colpa grave e in mala fede segnalazioni false o infondate
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
 - non abbia effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.
- incorrerà nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro, chi:
 - violi gli obblighi di divieto di atti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

Nei casi di gravi violazioni, l'impresa potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato come conseguenza del comportamento commesso.

In relazione al personale dipendente, l'impresa si attiene ai limiti disposti dallo Statuto dei lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento ai fini dell'applicazione delle sanzioni comminabili e alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

La Direzione Aziendale

