Stamperia Carcano Giuseppe Spa
via Alzate, 31
22032 Albese con Cassano (CO) Italia
+39 031 429611
stamperia@carcano.it
www.carcano.it

Capitale Sociale € 604.800 i.v.
C.C.I.A.A. Como 155.979
Meccanografico Co 001842
Reg. Imprese Como N. 00668140130
Partita IVA IT 00668140130
Codice Fiscale 00668140130

PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI EX ART. 6 D. LGS. 231/2001

Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

REV.	DATA	EMESSO DA	APPROVATO DA
0	11/12/2023	Responsabile Sistema Integrato (RSI)	Amministratore Unico
1	11/07/2025	Responsabile Sistema Integrato (RSI)	Amministratore Unico

INDICE

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO 3
2. DEFINIZIONI 4
3. DESTINATARI 9
4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE 9
5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 9
6. LE SEGNALAZIONI 10
6.1. Oggetto della segnalazione 10
6.2 Contenuto della segnalazione 11
7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE 12
8. TUTELA DEL SEGNALANTE 14
8.1. Riservatezza 14
8.2 Divieto di ritorsione 16
9. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 17
10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 19
11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE 19
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 20
13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO 21
14. DISPOSIZIONI FINALI 21
ALLEGATO 1 – MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING VIA POSTA 23
ALLEGATO 2 – MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING SU PIATTAFORMA INFORMATICA 23

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO

La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231, è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti in ambito aziendale.

Nello specifico, tale documento individua appositi canali informativi interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie, ritorsive o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Successivamente, ad ulteriore tutela dei "whistleblowers", in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2107 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cui art. 1 ha modificato l'art. 54-bis sopracitato.

La modifica normativa introdotta dalla L. 179/2017 ha riguardato, inoltre, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 che disciplina i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati.

Da ultimo, il legislatore ha emesso il D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio 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.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati dalla normativa, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. misure idonee ad evitare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Pertanto, in conformità dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, devono essere costituiti più canali che, ai fini della tutela della Società, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

2. DEFINIZIONI

1. **Whistleblower / segnalante**:

- Lavoratori subordinati:

- Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio.

- Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società, ivi compresi i:

- Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").

- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti la società che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro

referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

- Azionisti persone fisiche che detengono azioni della società.

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dell'Organo Amministrativo, anche senza incarichi esecutivi.

Si precisa che i soggetti di cui sopra possono effettuare una segnalazione in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, oltre che durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

2. **Violazioni**: comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori precedentemente indicati.

Al riguardo, si rinvia al paragrafo 6.1 attinente l'oggetto della segnalazione.

3. **Informazioni sulle violazioni**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

4. **Segnalazione**: comunicazione, scritta o orale, di informazioni di violazioni.

5. **Segnalazione interna**: comunicazione, scritta o orale, delle informazioni di violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna.

6. **Segnalazione esterna**: comunicazione scritta delle informazioni di violazioni presentate tramite il canale di segnalazione di ANAC.

7. **Divulgazione pubblica**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

8. **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.
La norma, utilizzando il termine "*assistenza*", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.
A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese.
Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la 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 l. n. 300/1970.

9. **Persona coinvolta**: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata.

10. **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta.
Elenco a carattere non tassativo:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;

b) retrocessione di grado o mancata promozione;

c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;

d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) note di demerito o referenze negative;

f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;

h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;

i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n) annullamento di una licenza o di un permesso;

o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

11. **Soggetti del settore privato**:

- soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato;
- soggetti che adottano Modelli di organizzazione, gestione e controllo, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui sopra.

3. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la società e sono sotto il controllo e la direzione della Società;
- i partner, i fornitori, i collaboratori, i consulenti.

4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

La presente procedura è oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, sono effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale.

Con riguardo alla pubblicità della presente procedura si rinvia al paragrafo 13.

5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

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

conformità alle disposizioni normative (quali, ad esempio, divieto di discriminazione nei confronti del segnalante, ecc.).

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

6. LE SEGNALAZIONI

6.1. Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico della Società e alle procedure interne della Società o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

A titolo esemplificativo, assunzione di un dipendente in violazione della procedura aziendale, indebita autorizzazione e successivo rimborso spese ai dipendenti in violazione della procedura aziendale, accessi indebiti ai dispositivi informatici aziendali, episodi di corruzione non conosciuti dalla società (dare o promettere denaro in cambio di un'utilità), violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, malversazione di somme derivanti da contributi dell'Unione Europea.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante.

La segnalazione non può riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che **non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali**, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano

nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio), oltre che mere irregolarità nella gestione o organizzazione delle attività.

In generale, dunque, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o illeciti, consumati o tentati, a danno della società.

6.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere: a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti; b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala; c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, come previsto nell'apposito modulo di segnalazione, allegato alla presente procedura (*All. 1*) e di cui è parte integrante, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- generalità e ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Canale di segnalazione interna.

Le segnalazioni devono essere indirizzate, per tutelare la riservatezza del segnalante, tramite comunicazione diretta da inoltrarsi secondo le seguenti modalità:

- attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane al domicilio del professionista nominato Organismo di Vigilanza (Avv. Francesco Tagliabue con studio in Como Piazzale Gerbetto, 6), in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale";

- oralmente al numero di telefono del domicilio professionale dell'Organismo di Vigilanza (+39 031 26 25 91) o mediante richiesta di incontro diretto presso il domicilio professionale dello stesso; sono escluse e non verranno gestite le segnalazioni orali registrate;

- tramite apposita piattaforma informatica raggiungibile all'indirizzo https://carcano.whistlelink.com che garantisce, se scelto nelle opzioni,

l'anonimato della segnalazione. La procedura guidata prevede l'inserimento delle informazioni riportate in allegato 2.

Le segnalazioni riguardanti l'Organismo di Vigilanza (**unicamente queste**) potranno essere indirizzate, anche in via anonima, al Collegio Sindacale inviando

- attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane al domicilio del professionista nominato presidente del Collegio Sindacale (Dott. Bordoli Emilio con studio in Corso XXV Aprile, 167/B, 22036 Erba), in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale";

- oralmente al numero di telefono del domicilio professionale del Presidente del Collegio Sindacale (+39031611266) o mediante richiesta di incontro diretto presso il domicilio professionale dello stesso; sono escluse e non verranno gestite le segnalazioni orali registrate.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono acquisite, gestite e archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza a tutela della riservatezza del segnalante così come da informativa privacy resa disponibile sul sito web della Società.

Canale di segnalazione esterna.

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) per il tramite della piattaforma dedicata sul sito istituzionale, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- non è previsto o non è attivo un canale di segnalazione interna;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non verrebbe dato efficace seguito o possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'oggetto della segnalazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la segnalazione può avere ad oggetto la comunicazione di una ritorsione patita a seguito della segnalazione al canale interno.

Divulgazione pubblica.

Il segnalante può divulgare pubblicamente una informazione sulle violazioni di cui sopra purché:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro nei termini;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'oggetto della segnalazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione esterna non verrebbe dato efficace seguito o possa determinare un rischio di ritorsione.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

8.1. Riservatezza

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

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, di conseguenza, del Modello della Società.

Si precisa che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'art. 329 c.p.p.

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

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti

alla stessa. L'identità può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;

2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi. In tal caso, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), L. 241/1990 s.m.i..

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

Si precisa, infine, che la tutela della riservatezza è garantita anche a:

- facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità che l'attività in cui l'assistenza si concretizza;

- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di effettua una divulgazione pubblica, 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, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;

- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica.

8.2 Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione ossia qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta.

Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, così come indicato anche nel paragrafo "*definizioni*", le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagevoli o intollerabili e danni, anche alla reputazione della persona, sui social media.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'ANAC secondo le modalità indicate dal canale di segnalazione esterna.

La Società si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiamo presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

Le misure di protezione del segnalante si applicano alle persone che al momento della segnalazione o alla divulgazione pubblica:

- avevano **fondato motivo** di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero **veritiere**; non rileva, invece, la certezza circa l'effettivo accadimento dei fatti segnalati;

- avevano **fondato motivo** di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrassero nell'**ambito oggettivo** sopra esplicato.

Il segnalante può beneficiare delle misure di protezione in relazione a ritorsioni patite a seguito della segnalazione, solo se, oltre alle condizioni di cui sopra, vi è uno stretto collegamento tra segnalazione e divulgazione pubblica, da un lato, e comportamento/ atto/ omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dall'altro.

Nessuna rilevanza assumono i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone ad effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia.

La protezione prevista in favore del segnalante in caso di ritorsioni non trova applicazione, invece, nei casi in cui nei suoi confronti è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia o la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave; oltre che per tutti i casi in cui sussista una responsabilità del segnalante così come descritta al paragrafo 11.

In difetto delle condizioni sopra enunciate, la tutela da ritorsioni non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi dal segnalante che lo hanno assistito nella segnalazione (facilitatore, colleghi di lavoro …)

9. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Con riguardo alle segnalazioni interne, la gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti segnalati.

Nel corso delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e,

all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta.

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

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- la **manifesta infondatezza** per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'accertamento;

- l'assenza di elementi di fatto sufficientemente circostanziati o, comunque, la segnalazione abbia **contenuto generico** tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero sia corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

l'Organismo di Vigilanza può chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale dedicato oppure può archiviare la segnalazione, unitamente alle relative motivazioni.

All'esito dell'attività istruttoria, l'Organismo di Vigilanza fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In caso di segnalazioni fondate, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Società.

Con cadenza annuale, gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti all'Organo Amministrativo per presa visione e per la condivisione di eventuali azioni a tutela della Società.

ANAC gestisce il proprio canale di segnalazione designando personale specificamente formato.

Avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento; dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; mantiene le interlocuzioni con il segnalante e dà riscontro al segnalante entro tre mesi o sei mesi se ricorrono giustificate motivazioni. All'esito della procedura, ANAC comunica al segnalante l'esito finale che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità amministrative o giudiziarie competenti o in una raccomandazione o una sanzione amministrativa.

10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse secretando dati ed elementi che possano consentire l'identificazione dei segnalanti, se non con espresso consenso, al fine di garantire la riservatezza dei dati dei segnalanti.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente all'Organismo di Vigilanza ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'Organismo stesso.

11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il segnalante risponde **in sede penale** per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia oltre che **in sede civile** per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, **in sede disciplinare** e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione a proprio vantaggio della presente disciplina.

Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

In particolare, la Società quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo sarà effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

La condizione di liceità (base giuridica) per il trattamento dei personali viene ravvisata nell'adempimento di un obbligo legale (cfr. art.13 del D. Lgs. 24/2023) ai sensi dell'art. 1 lett. c) del GDPR 679/2016.

Il trattamento dei dati, pertanto, avverrà:

- informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa privacy resa disponibile sul sito web della Società nella sezione dedicata al Modello di organizzazione e gestione, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: finalità e modalità del trattamento dei dati personali, base giuridica, titolare del trattamento dei dati personali, destinatari e categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, potenziale trasferimento verso paesi terzi, tempi e modi di conservazione dei dati, nonché diritti esercitabili dal segnalante con riferimento ai propri dati personali;

- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;

- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;

- conservando la documentazione per un arco temporale non superiore ad anni 5 a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In relazione ad ogni segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente una specifica informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO

L'Organo Amministrativo ha il compito di assicurare l'attuazione e la diffusione della presente procedura a tutti i destinatari mediante l'affissione cartacea nella bacheca aziendale, pubblicazione sul sito internet aziendale, formazione specifica e contrattualistica aziendale con rinvio alla presente procedura.

Con riguardo ai dipendenti, l'Organo Amministrativo si impegna a sottoporre loro detta procedura e acquisire così evidenza della loro presa visione.

14. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nella presente procedura, si rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società ed al Sistema Sanzionatorio di cui al Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

ALLEGATO 1

MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING (nel caso di utilizzo servizio postale)

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
CODICE FISCALE DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O RAPPORTO PROFESSIONALE CON ENTE	
SEDE DI LAVORO	
NUMERO DI TELEFONO	
INDIRIZZO EMAIL	
DATA / PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
DESCRIZIONE DEL FATTO	
AUTORE / I DEL FATTO (dati anagrafici o ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	
EVENTUALI DOCUMENTI A SUPPORTO DELLA SEGNALAZIONE	
EVENTUALI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUI FATTI OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE (dati anagrafici o ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	

Allegare un documento di identità in corso di validità (salvo il caso di segnalazione anonima) ed eventuale documentazione ritenuta utile ai fini della Segnalazione.

Il presente modulo può essere inviato:

- attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane al domicilio del professionista nominato Organismo di Vigilanza Avv. Francesco Tagliabue con studio in Como Piazzale Gerbetto, 6 in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale";

- oralmente al numero di telefono del domicilio professionale dell'Organismo di Vigilanza Avv. Francesco Tagliabue (+39 031 26 25 91) o mediante richiesta di incontro diretto presso il domicilio professionale dello stesso; sono escluse e non verranno gestite le segnalazioni orali registrate.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000; nonché delle eventuali sanzioni disciplinari nei casi previsti dalla procedura aziendale di cui dichiara di aver preso visione.

Il segnalante dichiara di aver preso visione dell'informativa sulla Protezione dei Dati Personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 679/2016) presente sul sito internet dell'ente.

ALLEGATO 2

MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING (nel caso di utilizzo piattaforma informatica)

Invia una segnalazione

Rispondi al maggior numero di domande possibile e fornisci informazioni dettagliate. Se non disponi di informazioni lascia il campo della risposta vuoto.

Scegliete la modalità di segnalazione
La segnalazione riservata significa che il vostro nome e i vostri dati di contatto saranno noti, ma solo alle persone che gestiscono la vostra segnalazione. Scegliete la segnalazione anonima se preferite non rivelare la vostra identità durante il processo.

○ Riservata ◉ Anonima

Qual è la natura della tua preoccupazione?
Seleziona una categoria

Chi riguarda la tua segnalazione?
Indica le persone coinvolte nell'illecito

Cosa è successo?
Fornisci una descrizione quanto più accurata possibile

Dove si è verificato l'illecito?
Indica il luogo più vicino, ad esempio il nome del luogo di lavoro, la stanza, il reparto.

Quando si è verificato l'illecito?
Passato, presente, futuro, in corso o un giorno e un'ora specifici.

Hai intrapreso altre azioni in relazione a questo caso?
Ad esempio, ne hai parlato con qualcun altro o lo hai segnalato altrove? In caso affermativo, descrivi l'azione qui.

Hai documenti o altre prove a sostegno della segnalazione?

Allega documentazione di supporto come foto, video, file audio, e-mail, screenshot, altri documenti, ecc. ATTENZIONE: assicurati che gli allegati non contengano dati utente che possano rivelare la tua identità. La dimensione massima del file è 250MB.

Altre informazioni?

RIVEDI LA SEGNALAZIONE