



## LISTA DI REVISIONE

Revisione	Data emissione	Motivo
0	15/12/2023	Prima emissione
1		
2		
3		
4		
REDATTO - ODV avv. Filippo Biolo		APPROVATO e VERIFICATO- Datore di Lavoro Verlato Francesco
		VERIFICATO - IL DELEGATO ALLA SICUREZZA Peroni Elisabetta

## INDICE

1. Scopo
2. Campo di applicazione
3. Soggetti segnalanti
4. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica
5. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni
6. Modalità di segnalazione
7. Modalità di gestione e trattamento delle segnalazioni
  - 7.1 Tutele del segnalante
  - 7.2 Tutele del segnalante del segnalato
  - 7.3 Modalità di trattamento dei dati personali - Informativa Privacy
8. Documenti di riferimento e diffusione

## 1. Scopo

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico nonché ai sensi della normativa comunitaria di cui alla Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 (c.d. "Whistleblowing") recepita in Italia dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

La procedura è tesa altresì a definire le attività necessarie alla corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni al fine di:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Per l'ultimo nella presente procedura verranno indicate al segnalante o "whistleblower" chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione e trattamento delle segnalazioni.

## 2. Campo di applicazione

Sono rilevanti le segnalazioni relative a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali in genera, seppur non rientranti nell'elencazione dei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 34/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al predetto decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

### 3. Soggetti segnalanti

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico nonché a tutti i soggetti destinatari della normativa sul *Whistleblowing*, ossia:

- azionisti;
- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- sindaci;
- componenti dell'ODV;
- dipendenti e collaboratori;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per l'azienda e siano sotto il controllo e la direzione dell'Ente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni all'Ente, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per o con il medesimo (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici; consulenti; fornitori; clienti).

### 4. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ricordiamo che **si deve procedere innanzitutto alla segnalazione utilizzando il canale interno.**

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC, può essere effettuata solo a determinate condizioni e, la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

In particolare i segnalanti possono utilizzare il **canale esterno** (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 5. Contenuto e caratteristiche essenziali delle segnalazioni

La segnalazione whistleblowing può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti **condizioni**:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, si ritiene possano essere commesse;
- tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- **pretestuose, diffamatorie, calunniose** o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa essere **non fondate**.

Quanto ai **CONTENUTI** la segnalazione, a pena di inammissibilità, deve contenere:

1. i dati identificativi della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti (salvo quanto precisato sotto in merito ad eventuali segnalazioni anonime).
2. la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
3. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
4. le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene l'Ente, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche **segnalazione anonime**. Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## 6. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate con le seguenti modalità:

**PER ISCRITTO:** in modalità informatica agli indirizzi e-mail e PEC che verranno indicati nella policy diffusa con le modalità previste dalla presente procedura (v. punto 8).

Al fine di impedire l'accesso ai dati delle segnalazioni e/o dei segnalanti alle componenti aziendali e garantire così la rispondenza del canale agli standard di legge, gli indirizzi e-mail/PEC ricevuti dovranno essere nell'esclusiva disponibilità dell'ODV e, pertanto, non riconducibili a domini aziendali.

TELEFONICAMENTE: al numero di telefono indicato nella policy diffusa con le modalità previste dalla presente procedura.

In tale caso le segnalazioni dovranno essere indirizzate esclusivamente alla persona dell'ODV.

## 7. Modalità di gestione e trattamento delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'ODV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne o financo esterne quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono quella di ricezione, valutazione preliminare, istruttoria ed accertamento, a loro volta così articolate:

**RICEZIONE ED ESAME PRELIMINARE:** l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni e valuta in via preliminare la sussistenza della legittimazione del segnalante e che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della norma; segue la valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto. All'esito della verifica preliminare si procede con l'archiviazione della segnalazione, con motivazione delle ragioni, laddove non sussistano i presupposti di legge per il trattamento della segnalazione.

**ISTRUTTORIA:** l'ODV valuta le segnalazioni ricevute raccogliendo informazioni e documenti, se del caso avvalendosi, a seconda della natura della segnalazione, delle strutture interne o laddove necessario anche di terzi qualificati per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può inoltre ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima.

Le verifiche:

- vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.
- vengono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza.

**ACCERTAMENTO:** All'esito dell'attività istruttoria l'ODV assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo all'Ente di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sull'assetto aziendale, sul MOG e, più in generale, sulle procedure adottate in azienda.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'ODV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'ODV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del CDA e alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto

segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc. A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, l'Ente potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'ODV 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. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'ODV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

In ogni caso tutti i documenti, siano essi in formato analogico o elettronico, sono conservati in modalità da essere accessibili solo all'ODV o ai suoi collaboratori/delegati.

In ogni caso il Gestore è tenuto a dare riscontro - se l'istruttoria sia ancora in corso anche solo interlocutorio - al segnalante **entro e non oltre 3 mesi dalla ricezione della segnalazione**. In ogni caso al segnalante dovrà essere comunicato l'esito dell'accertamento.

### 7.1 Tutele del segnalante

L'Ente, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la **RISERVATEZZA** dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'ODV a responsabilità.

In particolare l'Ente garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza. La tutela del segnalante non si applica nei soli casi di:

- a) notizie prive di fondamento o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false;
- b) segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- c) instaurazione di procedimenti (ad. es. indagini penali) per il quali la legge debba necessariamente procedersi alla comunicazione dei dati del segnalante.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante vige il più fermo **DIVIETO DI CONDOTTE RITORSIVE E DISCRIMINATORIE**, dirette o indirette, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Sono dunque vietate le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Alle condotte ritorsive si applicano i divieti, le sanzioni (sia economiche che disciplinari) nonché le nullità di protezione previste dagli articoli dal 16 al 22 del D.Lgs. 24/2023.

## 7.2 Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, l'Ente ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## 7.3 Modalità di trattamento dei dati personali - Informativa Privacy

In considerazione del fatto che la ricezione delle segnalazioni e il loro trattamento è svolto interamente dall'ODV, Titolare del Trattamento dei dati personali è il medesimo ODV avv. Filippo Biolo, con studio professionale a Vicenza in Piazzetta Mons. G. Lorenzon n. 37.

Il trattamento dei dati personali del segnalante avverrà in conformità a quanto previsto dal G.D.P.R.: i dati personali acquisiti mediante le segnalazioni saranno trattati esclusivamente per finalità connesse all'attuazione della presente procedura, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma digitale.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da forniti nell'ambito delle segnalazioni non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R. ciascun soggetto segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che riguardano il segnalante, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta

Stante la tendenziale legittimità anche di segnalazioni anonime, il conferimento dei dati appare facoltativo ed un suo rifiuto o richiesta di trattamento in forma anonima comporterà di fatto la "declassificazione" della segnalazione a segnalazione anonima.

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà in ogni momento rivolgersi direttamente all'ODV tramite casella di posta elettronica [segnalazioni@biolofusco.it](mailto:segnalazioni@biolofusco.it) o tramite posta ordinaria presso lo studio professionale dell'Organismo di Vigilanza.

## 8. Documenti di riferimento e diffusione

Documenti rilevanti ai fini dell'attuazione delle prescrizioni normative in materia di segnalazioni di illeciti sono:

- La *Policy per la segnalazione di illeciti e violazioni nell'ambito del M.O.G. ex D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023* (la "Policy"). Si tratta di un documento di sintesi che contiene le sole informazioni essenziali ed è finalizzato ad agevolare l'accesso, la comprensione e la diffusione dello strumento.
- La presente procedura nella sua versione integrale (la "Procedura").
- Codice Etico e Codice disciplinare, i quali devono recepire e dare attuazione alle prescrizioni volte a garantire la divieto di ritorsione e il relativo presidio disciplinare.

In attuazione di quanto previsto dalla normativa nonché del generalizzato obbligo di comunicazione e diffusione della presente procedura si prevede che l'Ente e/o l'ODV provvedano a comunicarne l'adozione e le caratteristiche essenziali della procedura come segue:

- Mediante comunicazione della Policy e della Procedura ai soggetti di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, ossia delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle rappresentanze sindacali aziendali di queste ultime ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria al fine di assumere eventuali osservazioni.
- Pubblicazione della Policy e della Procedura in apposita sezione del sito internet della società o nella sezione relativa al MOG, in uno con il Codice Etico.
- Diffusione generalizzata tramite affissione della Policy nelle bacheche aziendali.
- Svolgimento di attività di informazione in materia di segnalazioni di illeciti da parte dell'ODV in occasione delle sessioni formative o informative svolte periodicamente presso l'Ente.
- Affissione del Codice disciplinare nelle bacheche aziendali come prescritto dalla legge.