ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 3/2020
OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

1. Introduzione

In conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e norme correlate in tema di responsabilità amministrativa da reato degli enti (di seguito *"Decreto"* o "*D.lgs. 231/01*"), **Villa dei Fiori S.r.l.** (di seguito *"Società" Azienda", "impresa", "ente", "Struttura"* o *"Struttura sanitaria*") ha predisposto, e continua ad aggiornare, il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e seguenti (di seguito *"Modello"*, "*MOG231*" o *"MOG"*).

2. Obiettivi

N.	OBIETTIVO
1	**Adottare** misure organizzative volte a prevenire specificatamente le ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/01 e norme correlate ed a **scongiurare la c.d. *"colpa organizzativa"*** dell'Azienda.
2	Disciplinare il **Sistema di Whistleblowing** in conformità ai contenuti del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.
3	**Assicurare la riservatezza** dell'identità del Segnalante e/o Denunciante (di seguito genericamente indicato anche come *"Segnalante"*), del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione nonché tutelare il Segnalato e/o Denunciato (di seguito genericamente indicato anche come *"Segnalato"*) e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione e/o denuncia (ad es. i facilitatori – di seguito genericamente indicata anche come "*segnalazione*").
4	Regolamentare il **processo di ricezione e gestione** delle segnalazioni.
5	**Perseguire un comportamento etico** ed una impostazione culturale di prevenzione interna che favorisca ed assicuri la collaborazione.
6	**Disincentivare** il *"codice del **silenzio**"*.
7	**Combattere** il fenomeno della cd. **"*normalizzazione delle irregolarità*"** tramite l'accettazione passiva del lavoratore di fronte a comportamenti potenzialmente illeciti.
8	**Assicurare la difesa** al Segnalato per il quale la segnalazione non attiva automaticamente le misure disciplinari anche in presenza di iniziali evidenze oggettive.
9	**Punire** le segnalazioni e/o denunce in **malafede**.

3. Glossario

Le seguenti definizioni intendono fornire informazioni introduttive per una migliore comprensione dei concetti e degli acronimi espressi nel presente Estratto.

ACRONIMI E DEFINIZIONI	DESCRIZIONE
VIOLAZIONI	Comportamenti, atti od omissioni della normativa nazionale o europea[1] che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono, a titolo esemplificativo, in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
SEGNALAZIONI O SEGNALARE	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
SEGNALAZIONE *INTERNA*	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interno adottato.
SEGNALAZIONE *ESTERNA*	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno cui riferirsi.
DIVULGAZIONE PUBBLICA O DIVULGARE PUBBLICAMENTE	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
PERSONA SEGNALANTE	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

1 Trattasi di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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 (indicate nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023) e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni 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; violazioni del Reg. UE 2023/1114 (c.d. Regolamento MICA) relativo ai mercati delle cripto-attività.

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 3/2020
OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

ACRONIMI E DEFINIZIONI	DESCRIZIONE
FACILITATORE	Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4 D.lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Pertanto, con l'espressione *"persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante"* si intende fare riferimento a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante o Denunciante (ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori).
PERSONA COINVOLTA	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od 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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
SEGUITO	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
RISCONTRO	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1;

ACRONIMI E DEFINIZIONI	DESCRIZIONE
	3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2, rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1.
STABILE LEGAME AFFETTIVO	Si può intendere non solo un rapporto di convivenza con il Segnalante e/o Denunciante in senso stretto, ma anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.
PARENTELA ENTRO IL QUARTO GRADO	Si intende, ai sensi dell'art. 74 c.c., *"il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite"*, la cui intensità ovvero il livello di (maggior o minor) vicinanza tra i soggetti, tra i quali sussiste il legame, viene definito *"grado"*. I gradi si calcolano contando le persone e togliendo lo stipite. La Legge attribuisce rilevanza fino al sesto grado di parentela.
RAPPORTO ABITUALE E CORRENTE	Si intende il rapporto non meramente sporadico, occasionale, episodico ed eccezionale bensì attuale, protratto nel tempo, connotato da una certa continuità tale da determinare un rapporto di *"comunanza"* e/o di amicizia.
RAPPORTO GIURIDICO QUALIFICATO	Il rapporto giuridico (ad es. dipendente, collaboratore, fornitore ecc.) che lega il soggetto alla Società in forza del quale può essere effettuata una segnalazione e/o denuncia.

4. A CHI segnalare

Il destinatario della segnalazione e gestore dei canali interni di segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, e della relativa attività di verifica, è il **Comitato Whistleblowing** che opera in collegamento diretto con l'Organismo di Vigilanza *ex* D.lgs. 231/01 (soprattutto ove il contenuto della segnalazione impatta nell'area 231) e con il Data Protection Officer (DPO) per gli aspetti di rispettiva competenza.

In base alle necessità e alle specifiche aree di intervento può, inoltre, coinvolgere:

1. il Medico Responsabile della singola Struttura interessata;
2. il Referente Risorse Umane, in collegamento con il Direttore Risorse Umane (in outsourcing);
3. i Consulenti esterni in caso di necessità.

5. CHI può fare una segnalazione

1. Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
2. i fornitori, gli appaltatori e i relativi subfornitori e subappaltatori;

3. i lavoratori subordinati;
4. i liberi professionisti e consulenti;
5. i lavoratori autonomi;
6. lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
7. i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
8. le persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
9. i lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
10. le persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
11. i soggetti esterni che entrano in relazione con la Società per ragioni di affari.

5.1 ALTRI SOGGETTI CHE BENEFICIANO DI PROTEZIONE (DIVERSI DAL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O DA CHI EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE)

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023 si applicano, inoltre, ai seguenti soggetti:

1. facilitatori;
2. persone del medesimo contesto lavorativo e/o colleghi di lavoro della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e/o che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (per approfondire le definizioni, consultare il precedente paragrafo intitolato *"Glossario"*);
3. enti (intesi come società) di proprietà del segnalante, del denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e/o enti per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6. QUANDO può essere fatta una segnalazione

La segnalazione può essere effettuata:

1. quando il rapporto giuridico è in corso;
2. durante il periodo di prova;
3. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (ad es. durante la candidatura ad un determinato ruolo);
4. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

7. COME segnalare

NATURA DEL CANALE	MODALITÀ	ISTRUZIONI DI ACCESSO
Canale interno	Scritto cartaceo	Tramite **posta ordinaria** includendo la segnalazione in due buste chiuse: 1. prima busta: inserire i dati identificativi del Segnalante e una fotocopia del documento di riconoscimento; 2. seconda busta: segnalazione. Le due buste sub 1) e sub 2) devono essere inserite in una terza busta chiusa specificando all'esterno la dicitura "*riservata al Comitato Whistleblowing*" ed inviata al seguente indirizzo: *Comitato Whistleblowing della Società Controllante presso l'Ufficio di Villa dei Fiori S.r.l.* *Sede legale di Via di Val Cannuta 247* *00166 - Roma (RM)*
	Colloquio orale	Tramite richiesta di un **incontro diretto di persona** ovvero da remoto con il Comitato Whistleblowing o con un suo specifico Componente utilizzando il precedente canale scritto cartaceo per l'invio della sola citata richiesta di incontro.

7.1 ALTRE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

NATURA DEL CANALE	MODALITÀ	ISTRUZIONI DI ACCESSO
Canale esterno	Segnalazione presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)	L'accesso a tale canale è possibile solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni: 1. a) non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno; b) il canale interno non è attivo pur essendo obbligatorio; c) il canale interno è attivo, ma non conforme a quanto previsto dalla normativa; 2. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; 3. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili, che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito

NATURA DEL CANALE	MODALITÀ	ISTRUZIONI DI ACCESSO
		e che la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione; 4. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere, nei termini di cui al punto sub. 3), che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
Altre modalità	Divulgazione pubblica	La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica e beneficiare della protezione prevista dal D.lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione: 1. ha effettuato una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro nei termini previsti cui sia seguita una segnalazione esterna ad ANAC, rimasta anch'essa priva di riscontro entro termini ragionevoli; 2. ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC, la quale non ha dato riscontro entro termini ragionevoli; 3. ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente e sulla base di circostanze concrete, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; 4. ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.
Altre modalità	Denuncia all'Autorità giudiziaria	È possibile rivolgersi alle Autorità giudiziarie al fine di inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

8. COSA segnalare

TIPOLOGIA DI VIOLAZIONE	DESCRIZIONE
VIOLAZIONI DI NORMATIVE NAZIONALI	Si intendono gli illeciti amministrativi, penali e contabili diversi rispetto a quelli individuati come violazioni del diritto dell'Unione Europea.
CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	Si tratta delle famiglie di reato incluse nel Catalogo 231 (ad esempio, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati ambientali, reati inerenti alla sicurezza sul lavoro, delitti informatici e trattamento illecito di dati, forme di corruzione, riciclaggio, ecc.).
VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO REDATTO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	Sono incluse le irregolarità o presunte irregolarità, le violazioni o le deroghe nell'applicazione o nell'osservanza dei contenuti del Modello 231, del Codice Etico o dei Protocolli etico organizzativi, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'Unione Europea.
VIOLAZIONI DI NORMATIVE DELL'UNIONE EUROPEA	Si tratta di illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativi ai settori dei contratti pubblici; dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; della sicurezza e conformità dei prodotti; della sicurezza dei trasporti; della tutela dell'ambiente; della radioprotezione e sicurezza nucleare; della sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; della salute pubblica; della protezione dei consumatori; della 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	Ci si riferisce ai contenuti dell'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE - lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea.
ATTI OD OMISSIONI RIGUARDANTI IL MERCATO INTERNO	Si tratta di atti o omissioni (es. decisioni, comportamenti) adottati o realizzati da uno Stato membro dell'Unione Europea che, limitando la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, compromettono il funzionamento del mercato unico dell'Unione Europea.
ATTI O COMPORTAMENTI CHE VANIFICANO L'OGGETTO O LA FINALITÀ	Si tratta di tutti quegli atti e/o comportamenti realizzati da uno stato membro dell'Unione Europea che, pur non violando formalmente una norma dell'Unione Europea, ne eludono l'applicazione pratica

TIPOLOGIA DI VIOLAZIONE	DESCRIZIONE
DELLE DISPOSIZIONI DELL'UNIONE EUROPEA	compromettendo, così, l'efficacia o l'applicazione delle normative europee.

9. I contenuti minimi della segnalazione

La segnalazione deve:

1. essere eseguita in buona fede;
2. fondarsi sulla base della ragionevole convinzione, legittimata da elementi di fatto precisi e concordanti;
3. essere il più possibile circostanziata. A tal fine può risultare utile allegare documenti e indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
4. riguardare situazioni di cui un soggetto sia venuto direttamente a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
5. includere circostanze ove sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'accusato sulla base di una segnalazione e/o denuncia di un Whistleblower.

In particolare, si richiede l'uso della modulistica predisposta ad *hoc* (allegato n. 1).

Gli elementi fondamentali di cui all'allegato verranno richiesti formalmente dal destinatario della segnalazione in caso di segnalazione effettuata nel corso dell'incontro *ad personam* con il Segnalante.

10. Le modalità di gestione della segnalazione

In caso di ricezione di una segnalazione, il gestore della segnalazione è tenuto a:

1. rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
2. mantenere le interlocuzioni durante tutto il processo di gestione della segnalazione con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, ulteriori integrazioni e informazioni e/o documenti;
3. dare un corretto e diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. nel caso in cui la segnalazione risultasse improcedibile e/o inammissibile, procedere all'archiviazione della stessa con motivazione tracciata, dandone comunicazione al Segnalante;
5. in caso contrario, procedere all'analisi di merito del contenuto della segnalazione avviando l'istruttoria interna;
6. all'esito dell'istruttoria, fornire riscontro della segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento o in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine dei 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

11. Le segnalazioni anonime

Per segnalazioni anonime si intendono quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante.

Se ricevute attraverso i canali interni previsti, tali segnalazioni:

1. sono trattate, per quanto applicabili, secondo le modalità già previste e disciplinate per le segnalazioni cosiddette "*di Whistleblowing*";
2. sono registrate e conservate, unitamente alla relativa documentazione, per rintracciarle nel caso in cui il Segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito ritorsioni a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Infatti, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare delle tutele previste dalla normativa in tali circostanze.

12. Le tutele e le misure di sostegno

Il D.lgs. 24/2023 ha previsto un sistema di tutele per il Segnalante nonché per coloro che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Tale Sistema di protezione comprende:

1. la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione nonché dei soggetti diversi dal Segnalante (ad es. facilitatore, persona coinvolta);
2. la tutela da eventuali ritorsioni (ad es. demansionamento o mancata conversione/rinnovo/risoluzione di un contratto di lavoro, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, ecc.) adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica (ove possibile) o denuncia effettuata. In tali casi, in ossequio alla specifica normativa di riferimento ed alle relative sanzioni a carico dell'ente, si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento o trasferimento e la nullità di ogni atto ritorsivo;
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Inoltre, è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

13. La comunicazione delle ritorsioni ad ANAC

È prevista la possibilità di denunciare esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, che il Segnalante ritiene di aver subito nell'ambito del contesto lavorativo.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, conseguentemente, il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario che il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito sia conseguenza della segnalazione, della divulgazione pubblica e della denuncia.

Nel caso in cui la citata Autorità accertasse la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

14. Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni, comprese le divulgazioni pubbliche e/o le denunce, avvengono in ossequio a quanto previsto dalla normativa in tema di tutela dei dati personali Reg. UE 16/679 al fine di rispettare il diritto alla protezione dei dati personali dei Segnalanti nonché del facilitatore, della persona coinvolta e di quella menzionata nell'ambito della segnalazione in quanto soggetti Interessati dal trattamento dei dati.

Analoghe tutele sono previste nei confronti del Segnalato, con particolare riferimento agli eventuali provvedimenti assunti nei confronti dello stesso in caso di avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione.

15. Il Sistema disciplinare

Per una compiuta applicazione della normativa ivi disciplinata, si prevede il ricorso al Sistema disciplinare già adottato dalla Società quale parte integrante del Sistema dei Protocolli etico organizzativi richiamati dalla norma 231 e dal Modello organizzativo vigente il quale trova applicazione:

1. nei confronti dell'autore della segnalazione nei casi in cui essa risulti infondata, illegittima e/o pretestuosa;
2. nei confronti del Segnalato nei casi in cui sia accertata la responsabilità dello stesso;
3. a carico di coloro che ostacolino o tentino di ostacolare intenzionalmente, direttamente o indirettamente, il soggetto che invii segnalazioni;
4. a carico di coloro che effettuino segnalazioni in malafede, infondate, volte al profitto personale o per vendetta al fine di eliminare un collaboratore concorrente o per non trovarsi complici degli illeciti scoperti;
5. nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
6. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia ovvero della responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

16. Riferimenti normativi essenziali

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e norme correlate e relativo Catalogo dei reati.

Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le *"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"*.

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 3/2020
OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante l'*"Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".*

"*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.*", approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Parere dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, Registro dei provvedimenti n. 304 del 06 luglio 2023.

"*Nuova disciplina "Whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati*" elaborata da Confindustria (ottobre 2023).

Decreto Legislativo 5 settembre 2024, n. 129.

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 3/2020
OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

Allegato n. 1

MODULO DI SEGNALAZIONE ILLECITI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

INFORMAZIONI SUL SEGNALANTE	
Dichiaro espressamente di voler mantenere riservata la mia identità e di voler beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing ex D.lgs. 24/2023	☐ Sì ☐ No
Dati identificativi *(nome, cognome, luogo e data di nascita)*	
Contatti propedeutici e indispensabili per dare seguito alla segnalazione *(numero di cellulare/telefono fisso/interno aziendale, e-mail)*	
Qualifica professionale *(dipendente, collaboratore, responsabile, fornitore, ecc.)*	
Direzione, Funzione, Ufficio o unità organizzativa *(denominazione in organigramma, ove applicabile)*	
INFORMAZIONI SULLA SEGNALAZIONE	
N. e/o paragrafo del Protocollo etico organizzativo 231	
Sezione e/o paragrafo del Codice Etico	

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 3/2020
OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

Allegato al Modulo di segnalazione illeciti Data dell'allegato: _ _ / _ _ / _ _ _ _	☐ Lettera tramite posta ordinaria scritta cartacea. ☐ Verbale di colloquio a seguito di incontro *ad personam* (anche da remoto) con il Comitato Whistleblowing o un suo specifico componente
Tipologia di condotta	☐ Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali ☐ Condotte illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ☐ Violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/01 ☐ Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea ☐ Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea ☐ Informazioni sulle violazioni ☐ Altro (*da specificare*) ……..…… ……..... .....
Soggetto/i coinvolto/i *(cognome e nome, mansione aziendale)*	
Descrizione dell'evento *(data e luogo)*	

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 3/2020
OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

Descrizione del fatto *(eventi ai quali si è assistito, documenti visionati, modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti, ecc.)*	
Eventuale documentazione di supporto	
Generalità o altri elementi idonei a identificare il/i soggetto/i autore/i della/le condotta/e	
Ulteriore/i soggetto/i potenzialmente a conoscenza dei fatti	
Ulteriore/i soggetto/i che potrebbe/ro essere destinatario/i di ritorsioni	
FIRMA *(nominativo per esteso e leggibile)*	_____
Dichiaro di aver preso visione dell'Informativa privacy – Whistleblowing per il Segnalante e/o Denunciante resa ai sensi degli artt.13 e 14 Reg. UE 16/679	_____