

INDICE

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2.	FONTE NORMATIVA	2
3.	CHI PUÒ SEGNALARE E QUANDO.....	3
4.	OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	3
5.	CANALI DI COMUNICAZIONE.....	5
6.	LA SEGNALAZIONE ESTERNA	6
7.	LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	7
8.	FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	7
9.	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	8
9.1.	LA VALUTAZIONE PRELIMINARE DI AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE	8
9.2.	LA VALUTAZIONE DEI FATTI OGGETTO DI SEGNALAZIONE	8
9.3.	LA SEGNALAZIONE RITENUTA INFONDATA	9
9.4.	ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL SEGNALATO.....	9
10.	OBBLIGHI DEL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.....	9
11.	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	10

LISTA DI REVISIONE

Rev.	Data	Descrizione modifica	Verifica SQAS	Approvazione AU
0	06/21	Prima emissione		
1	04/22	Implementazione contenuto per certificazione ISO 37001		
2	25/11/22	Aggiornamento par. 4		
3	15/12/23	Aggiornamento ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023		

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La WHISTLEBLOWING POLICY - facente parte integrante del Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione della Società - è la procedura per le segnalazioni interne riguardanti comportamenti illeciti od irregolarità in ambito aziendale attraverso la definizione sia di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni, sia di sistemi di protezione del Segnalante (*Whistleblower*) contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

Scopo del presente documento è rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto della segnalazione, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire ed i timori di ritorsioni o discriminazioni, fornendo al Segnalante chiare indicazioni operative in merito ad oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione delle segnalazioni ed alle forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento giuridico.

2. FONTE NORMATIVA

Con la L. 30 novembre 2017, n. 179 (*"Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato"*) è stato integrato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, inserendo il comma 2-bis che così recita:

"2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto 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;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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".*

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha novellato l'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/2001, estendendo la nozione di *Whistleblower* anche a: ex dipendenti e candidati a posizioni lavorative, lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti e *"le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato"*.

Con l'espressione *"Whistleblower"* quindi si fa riferimento non solo al dipendente o collaboratore il quale - rivestendo funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa, od essendo sottoposto alla direzione od alla vigilanza di tali soggetti apicali - presenti segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni, ma anche alla persona che segnala, divulga pubblicamente ovvero denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo privato.

La presente Procedura è applicabile agli Amministratori, ai Dirigenti, ai Dipendenti, nonché a chiunque sia in relazione di interessi con la Società (di seguito, i "Destinatari") ed è introdotta al fine di regolare il processo

di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale od anonima.

Resta fuori dall'ambito della presente Procedura il procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società, per il tramite delle Funzioni deputate, all'esito dell'istruttoria effettuata sulla segnalazione.

La presente Procedura non disciplina le segnalazioni esterne (verso l'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC), né le divulgazioni pubbliche, per le quali occorre fare riferimento al D.Lgs. n. 24/2023 ed alle informazioni pubblicate sul sito dell'ANAC (Whistleblowing - www.anticorruzione.it).

3. CHI PUÒ SEGNALARE E QUANDO

- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
 - lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
 - collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
 - volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
 - azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato,
- A) quando il rapporto giuridico è in corso;
- B) durante il periodo di prova;
- C) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione od in altre fasi precontrattuali;
- D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima od in concomitanza dello scioglimento del rapporto stesso (ad es. pensionati).

4. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Dal momento che la Società ha adottato il MOGC 231 e ha *"impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato"*, le segnalazioni avranno ad oggetto:

- a. Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (ovvero i reati – presupposto), o violazioni del MOGC adottato, delle annesse Procedure ed Istruzioni Operative e del Codice Etico;
- b. Violazioni di disposizioni normative europee: 1) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari, 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, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; (2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (ad esempio, frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione); (3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (ad es.: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); (4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- i. le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- ii. le attività illecite non ancora compiute, ma che il *Whistleblower* ritenga ragionevolmente che possano verificarsi sulla scorta di elementi concreti, precisi e concordanti;

- iii. i fondati sospetti, ovvero la ragionevole convinzione che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della norma, non essendo sufficienti però i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate ed incidere sull'interesse all'integrità della Società.

A tal fine, la segnalazione, oltre ad essere tempestiva, deve rivestire il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società od il rapporto giuridico intercorso con la stessa;
- b. la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d. se conosciute, le generalità od altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge la sua attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non viene richiesto al Segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito, né di svolgere un'attività d'investigazione che possa esporlo individualmente, ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi.

È utile allegare documenti che forniscano elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Tali elementi sono richiesti dalla Piattaforma informatica; vengono richiesti formalmente dall'OdV nell'ipotesi di segnalazione effettuata nel corso dell'incontro con il Segnalante e devono essere presenti nella segnalazione effettuata tramite posta ordinaria.

Ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, l'OdV può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato od anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto. La decisione sulla richiesta di integrazione è rimessa al prudente apprezzamento dell'OdV, dovendo considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità della Società. **Tuttavia, tale valutazione non può essere intesa come integralmente suppletiva rispetto ad una segnalazione completamente deficitaria: sul Segnalante incombe, in via principale, l'onere di precisa descrizione del fatto illecito che intende portare all'attenzione della Società a tutela dell'integrità di questa ultima.**

Le disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate». Per doglianze, rivendicazioni od istanze di carattere personale del Segnalante o riguardanti i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi, occorre fare riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro ed alle procedure di competenza dell'Area delle Risorse Umane.

Permangono inoltre i limiti previsti dalla normativa nazionale ed europea in materia di informazioni classificate, cioè quelle per le quali è previsto un obbligo giuridico di segretezza. Non possono essere

segnalate, ad esempio, le informazioni coperte dal segreto professionale medico e forense, nonché quelle concernenti deliberazioni di Organi giurisdizionali.

I motivi che hanno indotto il Segnalante (*Whistleblower*) ad effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti, al fine di riconoscere le tutele previste dal Decreto.

5. CANALI DI COMUNICAZIONE

Il D.Lgs. n. 24/20023 ha previsto che la gestione del canale interno di segnalazione deve essere affidata ad una persona od a un ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato, ovvero ad un soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato.

La Società ha affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), nella persona del suo Presidente (oltre ai suoi Componenti Esterni), la ricezione e gestione delle segnalazioni trasmesse tramite canali interni, in continuità rispetto al precedente sistema di gestione delle segnalazioni che, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, individuava già nell'OdV il soggetto destinatario dei flussi informativi relativi alla corretta applicazione del MOGC. Questa soluzione è conforme a quanto indicato da ANAC nelle Linee Guida assunte con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023. L'Organismo di Vigilanza, infatti, non eserciterà alcun potere decisionale in merito alla violazione, ma si limiterà ad informare, con tempestività, i vertici della Società, qualora la violazione oggetto di segnalazione sia stata effettivamente accertata, così come accade in caso di accertamento di violazioni o di inidoneità del MOGC.

La Società ha adottato i seguenti Canali interni per la ricezione delle segnalazioni:

a) Canale elettronico

Il Segnalante potrà utilizzare la piattaforma informatica appositamente creata che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti (in forma scritta o tramite messaggistica vocale), nonché la possibilità per il Presidente dell'OdV di comunicare in forma riservata con il Segnalante, anche senza conoscerne l'identità. La sua identità, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il Segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il Presidente dell'OdV in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma. L'applicativo è accessibile dalla sezione del sito aziendale "Azienda/Etica/SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING", oppure collegandosi all'indirizzo <https://www.cosmogruppo.it/segnalazioni-whistleblowing-hexa-green/> pubblicato sia nella rete intranet, sia sulle bacheche aziendali.

b) Canale postale

Qualora il Segnalante non intenda o non possa utilizzare il canale informatico, potrà comunque utilizzare il seguente indirizzo postale: **Hexa Green S.r.l., Via Mestrina 46X – 30033 Noale (VE), indirizzando la comunicazione all'attenzione del Presidente dell'ODV.**

È necessario che la segnalazione venga trasmessa a mezzo raccomandata semplice e che venga inserita in due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del Segnalante insieme a copia del documento di riconoscimento; la seconda recante la segnalazione, in modo da separare dalla stessa i dati identificativi del Segnalante. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa con la dicitura "**Riservata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza**". Quest'ultima è oggetto di protocollazione riservata a cura dell'OdV, anche mediante apposito registro.

Nei casi in cui la segnalazione di illecito riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza od uno dei suoi Componenti, il Segnalante dovrà indicare sulla busta contenente la segnalazione la dicitura **“Segnalazione riguardante l'Organismo di Vigilanza”**. In tal modo il Presidente avvertirà senza ritardo l'Amministratore Unico che, a sua volta, nominerà un professionista esterno, che si occuperà della gestione della segnalazione. Le buste, rimaste chiuse, verranno consegnate dal Presidente dell'OdV al professionista incaricato dalla Società entro sette giorni dalla comunicazione della sua nomina.

c) Canale orale

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate, su richiesta del Segnalante, anche mediante un colloquio diretto richiesto al Presidente dell'OdV e fissato entro il termine di 10 giorni, tramite inoltre della richiesta sulla Piattaforma informatica di cui alla precedente lett. a), oppure all'indirizzo postale di cui alla precedente lett. b).

Il colloquio si terrà in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante e - previo suo consenso - verrà registrato attraverso dispositivi idonei alla conservazione ed all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il Segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione), è necessario stilare un Verbale, che dovrà essere sottoscritto anche dal Segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.

I canali di cui alle precedenti lett. a) e b) offrono la possibilità per il Segnalante di restare anonimo. Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo se: (a) il loro contenuto sarà adeguatamente dettagliato e circoscritto; (b) l'identità del Segnalante venga successivamente svelata e (c) questo ultimo abbia subito delle ritorsioni. Tali segnalazioni verranno come tali registrate. Diversamente le stesse verranno trattate solo se abbiano ad oggetto violazioni del MOGC adottato, come previsto dai flussi informativi indirizzati all'OdV.

Chiunque riceva una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti, la trasmette tempestivamente in originale al Presidente dell'OdV, utilizzando la consegna a mani e criteri di massima riservatezza idonei a tutelare il Segnalante, le persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti. Al Presidente dell'OdV deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito, il tutto entro sette giorni dal loro ricevimento, dandone contestuale notizia al Segnalante.

6. LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna deve essere inoltrata all'ANAC, che ha attivato un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona

segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Divulgare pubblicamente vuol dire: «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».

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il 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.

8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

La Società garantisce il diritto alla riservatezza del Segnalante e l'esclusione di ogni tipo di discriminazione diretta od indiretta.

L'identità del Segnalante è nota solo al Presidente dell'OdV ed ai soggetti competenti a darne seguito (fatti salvi i casi di segnalazione anonima). La riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificativi e non esaustivi: indagini penali, tributarie od amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La Società garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante, censurando ogni condotta che violi le misure previste a sua tutela, mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal Codice Disciplinare adottato.

B) Divieto di discriminazione e di atti ritorsivi

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla segnalazione.

Sono considerati ritorsivi i seguenti comportamenti: il licenziamento, l'adozione di provvedimenti disciplinari, la sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione, il demansionamento, il trasferimento lavorativo, la modifica dell'orario, le referenze negative, la mancata promozione, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine, la perdita di opportunità economiche, il discredito nei confronti del Segnalante attraverso contenuti pubblicati anche sui *social media*, la conclusione

anticipata o l'annullamento di una licenza o di un permesso, l'esclusione da percorsi formativi, di addestramento o di aggiornamento professionale.

La tutela contro le ritorsioni è estesa anche a:

- i. chi ha aiutato il Segnalante nel processo decisionale o redazionale (così detti Facilitatori);
- ii. le persone del medesimo contesto lavorativo o che siano legate al Segnalante da uno stabile legame di convivenza od affettivo o da un rapporto di parentela entro il quarto grado;
- iii. i colleghi di lavoro con cui il Segnalante ha un rapporto abituale;
- iv. gli Enti di proprietà del Segnalante o per cui lavora o che operano nel suo stesso contesto lavorativo.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare od arrecare pregiudizio al Segnalato ovvero ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

9. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

9.1. LA VALUTAZIONE PRELIMINARE DI AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è sottoposta ad una valutazione preliminare di ammissibilità. L'OdV verifica che:

- a) il Segnalante rientri tra i soggetti che possono effettuare una segnalazione;
- b) la segnalazione abbia attinenza con il contesto lavorativo;
- c) l'oggetto della segnalazione rientri tra gli illeciti che possono essere segnalati;
- d) la segnalazione non abbia natura personale ed abbia attinenza con la finalità di tutela dell'integrità della Società.

Se le verifiche preliminari hanno esito positivo, l'OdV procede all'analisi del merito della segnalazione.

Se almeno una delle verifiche preliminari ha esito negativo, l'OdV dichiara inammissibile la segnalazione e ne dispone l'archiviazione senza svolgere attività istruttoria nel merito e comunicando l'esito al Segnalante nei termini di legge.

Tuttavia, ove i fatti illeciti segnalati siano circostanziati e gravi, anche se non rientranti nell'ambito oggettivo o se segnalati da persone non rientranti nell'ambito soggettivo, l'OdV ne informa l'Amministratore Unico.

9.2. LA VALUTAZIONE DEI FATTI OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Una volta ritenuta ammissibile la segnalazione, l'OdV procede ad esaminare i fatti narrati dal Segnalante e l'eventuale documentazione a supporto.

Tale esame, di regola, è accompagnato da un'istruttoria interna, nel corso della quale l'OdV, nel rispetto e con i limiti previsti dalla normativa giuslavoristica, può, a titolo esemplificativo:

- acquisire documenti dalla Società;
- acquisire informazioni da dipendenti, responsabili di funzione, Direttori, Amministratore Unico;
- acquisire informazioni dal Segnalato;
- acquisire informazioni dalle persone indicate dal Segnalante come informate sui fatti;

- avvalersi, all'occorrenza, del supporto di consulenti esterni specializzati nella materia oggetto della segnalazione ricevuta.

All'esito dell'analisi e dell'approfondimento del contenuto della segnalazione, l'OdV può archiviare il messaggio oppure ritenere fondata la segnalazione. Entrambi gli esiti devono essere comunicati al Segnalante, nei termini di legge.

Ove l'approfondimento – effettivamente iniziato - richieda tempi superiori ai 3 mesi, l'OdV può fornire un riscontro interlocutorio al Segnalante.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza (Presidente e Componenti esterni), che vi provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità, autonomia e riservatezza.

9.3. LA SEGNALAZIONE RITENUTA FONDATA

Ove l'OdV ravvisi un *fumus* di fondatezza della segnalazione, deve rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni, i quali adotteranno le misure ritenute opportune per accertare responsabilità individuali ed eventualmente interessare le Autorità competenti. Per *fumus* di fondatezza s'intende la verosimile (probabile) esistenza del fatto illecito segnalato, mentre per organi preposti interni s'intende l'AU.

Non spetta all'OdV accertare le responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società. I compiti dell'OdV cessano con l'informativa conclusiva all'AU sul *fumus* di fondatezza. Questi quindi dovrà:

- decidere se disporre ulteriori approfondimenti di tipo investigativo od attivare direttamente un procedimento disciplinare;
- rivolgersi alle Autorità competenti.

Restano a carico della Società le interlocuzioni con ANAC in caso di eventuale segnalazione esterna oppure di attivazione di attività ispettive da parte di ANAC, nonché la gestione di attività conseguenti ad eventuali divulgazioni pubbliche.

9.4. ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL SEGNALATO

L'OdV– nella fase istruttoria - può chiedere al Segnalato se intenda rilasciare dichiarazioni. Il Segnalato deve essere sentito, ove lo richieda. Queste interlocuzioni possono svolgersi anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti per il tramite del canale informatico previsto.

L'OdV non è tenuto ad informare il Segnalato non appena ricevuta la segnalazione che lo riguarda. Successivamente, tale comunicazione deve tenere in debito conto le esigenze istruttorie connesse all'approfondimento della segnalazione. Il Segnalato deve essere informato del contenuto della segnalazione – nei suoi tratti fattuali essenziali ed omettendo riferimenti al Segnalante ed ad altre persone fisiche - allorché il Segnalato si presenti - su invito dell'OdV o su sua richiesta - per rilasciare dichiarazioni oppure nelle ipotesi di concordata interlocuzione cartolare.

10. OBBLIGI DEL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

L'OdV è tenuto a: a) rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) dare seguito alle segnalazioni ricevute; d) fornire riscontro alla segnalazione 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 (termine prorogabile sino a 6 mesi in caso di giustificato motivo); c) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

All'esito dell'attività istruttoria, il Presidente ed i componenti esterni dell'OdV redigono una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, inviandola all'Amministratore Unico, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare, l'adozione di azioni a tutela della Società ed eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal legale rappresentante tempestivamente e comunque in tempo utile per dare corso alle procedure del caso.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute (comprese quelle anonime), al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni. L'Organismo di Vigilanza archivia le stesse, secretando dati ed elementi che possano consentire l'identificazione 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

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante, nel caso di segnalazioni che integrino ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.) od un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 c.c.- Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, 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.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, si terrà conto di tale circostanza, ai fini della valutazione della proporzionalità della sanzione da applicare nel caso specifico.