

ETICA E COMPLIANCE

Secondo Mona progetta e produce sistemi ed equipaggiamenti di bordo per velivoli civili e militari, ad ala fissa e rotante.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali è perseguito, da parte di tutti i soggetti coinvolti, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluta osservanza delle leggi e delle normative vigenti applicabili.

La Società attribuisce sempre più valore, oltre che al risultato economico, ad aspetti quali: la qualità, l'indipendenza, l'affidabilità e la reputazione da intendersi anche in termini di responsabilità etica e sociale.

A tal fine, si è dotata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d. lgs. 231/01 e del Codice etico.

L'adeguatezza e l'effettività del Codice etico e del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere le eventuali trasgressioni.

Ad implementare questo profilo è intervenuta dapprima la Legge 179/2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. *whistleblowing*), e da ultimo il D.Lgs. 24/2023, con cui l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e/o violazioni delle disposizioni normative nazionali.

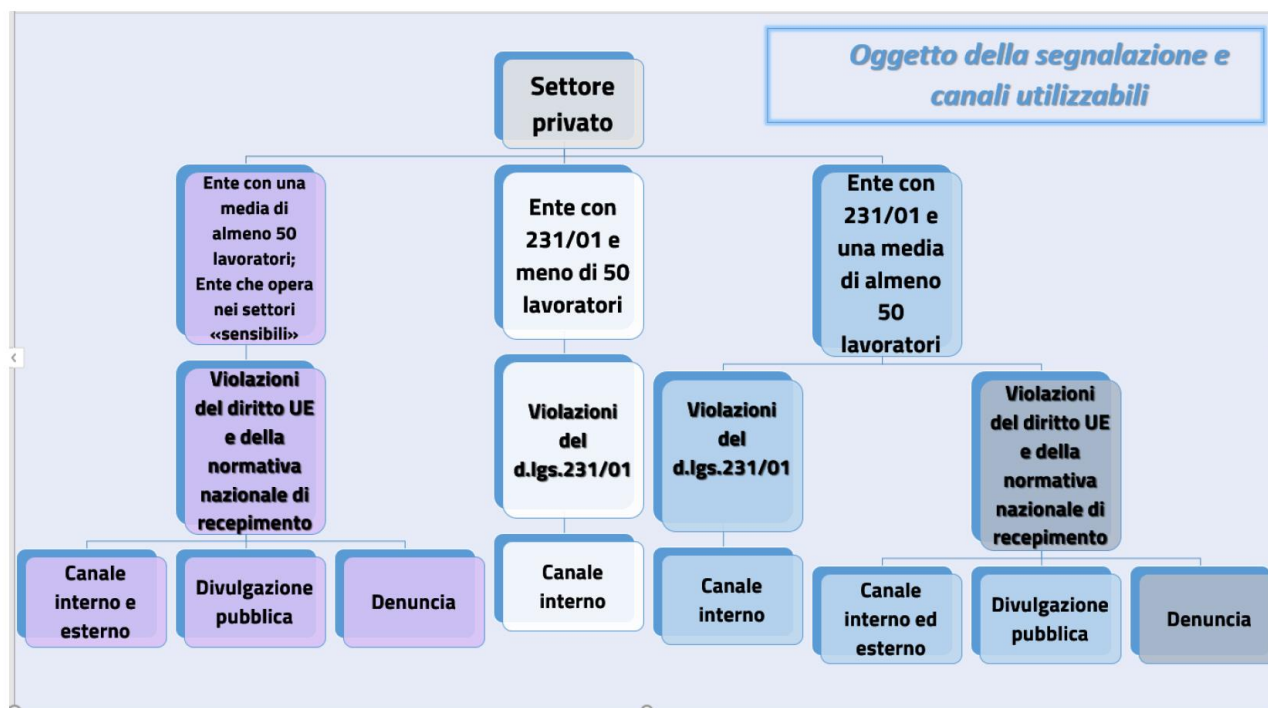
Più in dettaglio, il D.Lgs. 24/2023 prevede che il Modello debba contenere prescrizioni relative tra l'altro:

- ✓ ai canali di segnalazione interna;
- ✓ ai canali di segnalazioni esterna;
- ✓ ai divieti di ritorsione;
- ✓ alla previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo Mona si è dotata di strumenti idonei a raccogliere segnalazioni, anche anonime, provenienti dall'interno o dall'esterno e relative a fatti idonei ad integrare la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni del Modello organizzativo, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea o riguardanti il mercato interno.

L'estensione dell'oggetto della segnalazione varia a seconda della tipologia di soggetto coinvolto. Con specifico riferimento al settore privato, la normativa è stata compendiate dalle Linee guida per le segnalazioni esterne adottate da ANAC in data 12 luglio 2023 e dalle Linee Guida adottate da Confindustria in data 27 ottobre 2023, secondo il seguente schema:

Settore privato



Stante la natura privata dell'ente e la presenza di almeno di 50 lavoratori dipendenti, **Secondo Mona è dunque tenuta ad implementare un canale interno per le segnalazioni relative non solo alle violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello organizzativo, ma anche alle violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento¹**. Per la segnalazione di queste ultime è inoltre istituito presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) un **canale esterno** e in tali casi il segnalante potrà altresì ricorrere alla **divulgazione pubblica** o **denuncia**.

Forma e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta (anche con modalità informatiche) o in forma orale**.

Per **segnalazione** si intende qualsiasi comunicazione, anche anonima, avente ad oggetto la descrizione di comportamenti (attivi o omissivi), riferibili ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al personale (dirigenti, quadri e dipendenti) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano illeciti o realizzati in violazione del Codice etico, del Modello, della normativa interna aziendale ovvero delle procedure e/o *standard di compliance* rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

In particolare, anche ai fini del vaglio di ammissibilità, è necessario che risultino chiari i seguenti **elementi essenziali della segnalazione**:

¹ Si tratta delle *violazioni* così come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) nn. 2-6 del D.lgs. 24/2023.

- dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, *i.e.* descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, con specificazione dei dettagli relativi alle notizie circostanziali e – ove possibile – delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È inoltre utile l'allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel caso di segnalazione tramite **posta ordinaria (infra)**, è inoltre opportuno che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione").

Dall'ambito delle segnalazioni sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste connesse ad un interesse personale del segnalante che riguardi esclusivamente il proprio rapporto di lavoro ovvero che attenga ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori (es. vertenze di lavoro, discriminazioni², conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica). Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing*;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le indicazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni NON considerate *whistleblowing* potranno essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza ai seguenti recapiti tra loro alternativi:

- **posta elettronica** tramite indirizzo e.mail dell'Organismo di Vigilanza: odv@secondomona.com
- **posta ordinaria** all'indirizzo della sede legale della Società (via C. del Prete, 1 – 21019 Somma Lombardo (VA)) all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Destinatari della disciplina

Grava su **tutti i componenti della Società**, apicali e non, e sui **soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società** l'obbligo di denunciare le violazioni – anche solo "sospette" – del Modello e delle procedure operative di cui vengano a conoscenza, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari. La segnalazione può dunque essere effettuata da **qualunque persona che abbia acquisito informazioni su potenziali illeciti all'interno del contesto lavorativo**, tra cui a mero titolo esemplificativo dipendenti, collaboratori, membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, volontari, tirocinanti, appaltatori e subappaltatori, fornitori, ex dipendenti con rapporto di lavoro terminato, se le informazioni sono state

² Le discriminazioni, in quanto riconducibili a violazioni del Codice Etico aziendale continueranno ad essere oggetto di segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società all'indirizzo e.mail dedicato.

acquisite durante il suo svolgimento, ovvero candidati non ancora assunti, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Soggetti tutelati

Le disposizioni in materia di *whistleblowing* tutelano i seguenti soggetti:

- dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società;
- eventuali volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, quali i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

La tutela delle persone segnalanti di cui al comma precedente si applica anche:

- quando il rapporto giuridico non risulta ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state comunque acquisite nel corso del suddetto rapporto.

Le misure di protezione previste dalla presente Procedura si applicano altresì:

- ai facilitatori, intesi come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

Canale di segnalazione interna

Designazione del responsabile

La Società individua il responsabile dell'istituzione, implementazione, gestione e monitoraggio del canale di segnalazione interno (di seguito **"Responsabile *whistleblowing*"**) **nella persona del membro interno**

dell'Organismo di Vigilanza, il quale è dotato di autonomia³ e specificamente ed adeguatamente formato alla gestione delle segnalazioni.

La Società, da una parte, si impegna a garantire l'autonomia e indipendenza del Responsabile *whistleblowing* e, dall'altra, quest'ultimo ha il dovere di assicurarsi in ogni momento di essere posto nella condizione di svolgere le indagini e, in generale, i propri compiti in modo autonomo rispetto alle altre funzioni aziendali, di non essere soggetto ad interferenze di alcun tipo nello svolgimento delle stesse e di disporre di tutte le risorse personali e materiali necessarie per svolgerle. Pertanto, nel caso in cui dalla segnalazione stessa o dalla successiva indagine emergano elementi tali da far ritenere sussistente un **conflitto di interessi** – anche solo potenziale – con il Responsabile *whistleblowing*, egli sarà tenuto ad astenersi da ogni attività ulteriore relativa a tale segnalazione.

Il conflitto di interessi può sussistere nel caso in cui il Responsabile *whistleblowing* coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

In tali situazioni la segnalazione è indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il quale è tenuto al rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Istituzione del canale di segnalazione

La Società adegua il proprio canale di segnalazione agli *standard* prescritti dalla normativa vigente, in modo tale da renderlo accessibile non solo ai dipendenti ma anche a tutti gli ulteriori interlocutori, quali ad esempio fornitori e clienti acquisiti o potenziali, nonché da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona menzionata nella segnalazione e dei contenuti della segnalazione, nei termini dettagliati di seguito.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- **per iscritto** a mezzo **posta ordinaria** all'indirizzo

Dott.ssa Cinzia Petroni
c/o Secondo Mona s.p.a.
Via Carlo del Prete, n. 1
21019 – Somma Lombardo (VA)

In tal caso la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta che riporti all'esterno la dicitura **"riservata al gestore della segnalazione"**.

³ Tale requisito deve essere inteso come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

- **oralmente**, tramite **linea telefonica dedicata avente numero 3499881993, attiva h24 7/7, in uso esclusivo al Responsabile**, ovvero, su **appuntamento**, mediante incontro in presenza o comunicazione a distanza simultanea audiovisiva.

Quanto all'implementazione della **linea telefonica**, trattandosi di telefonata **non registrata**, al momento della ricezione della segnalazione, il Responsabile deve documentarla mediante resoconto dettagliato del massaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica, tramite modalità di invio e condivisione che verranno concordate da quest'ultimo con il Responsabile. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

Come sopra indicato, si precisa che è facoltà del segnalante utilizzare tale canale come primo punto di contatto per chiedere un **appuntamento**, in modo che possa riferire oralmente la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*.

Qualora il segnalante faccia richiesta di segnalazione orale mediante **incontro**, il Responsabile *whistleblowing* fissa entro *quindici giorni* un appuntamento, in modo che il primo possa riferire la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*. In caso di segnalazione orale differita:

- viene individuato un luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante;
- il segnalante è avvertito del fatto che la conversazione verrà registrata;
- qualora il segnalante si opponga alla registrazione, il Responsabile *whistleblowing* redige un apposito verbale, sottoscritto da segnalante, a cui ne viene consegnata una copia;
- il segnalante avrà la possibilità di verificare, rettificare e accettare con sottoscrizione la trascrizione della conversazione.

I riferimenti al canale di segnalazione adottato sono pubblicati sul sito web della Società.

Nel caso in cui il segnalante preferisca non rivelare la propria identità, potrà effettuare una **segnalazione anonima**. In tal caso sarà comunque necessario identificare le persone coinvolte nei fatti segnalati, al fine di garantire che l'investigazione derivante dalla segnalazione abbia la maggior efficacia possibile. In ogni caso le segnalazioni anonime devono essere registrate dal Responsabile *whistleblowing* e la documentazione ricevuta deve essere conservata; laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il segnalante. Il Responsabile *whistleblowing* garantisce pertanto anche in tal caso il rispetto della più stretta riservatezza.

Gestione della segnalazione

Secondo quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023, una volta ricevuta la segnalazione il Responsabile *whistleblowing*:

- a. rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** entro *sette giorni* dalla ricezione della segnalazione, a meno di segnalazioni anonime con riferimento alle quali non sia in alcun modo possibile individuare e/o instaurare un canale di comunicazione con il segnalante (i.e. segnalazione anonima tramite posta in cui non sia stato indicato alcun recapito a cui inviare ogni comunicazione necessaria);

- b. mantiene le **interlocuzioni con il segnalante** e, se necessario, richiede a quest'ultimo **integrazioni**;
- c. dà diligente **seguito alle segnalazioni ricevute**;
- d. fornisce un **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. Nei casi di particolare complessità, entro il suddetto termine il Responsabile *whistleblowing* informa il segnalante che l'istruttoria è ancora in corso.

Il Responsabile *whistleblowing* è altresì tenuto a dare notizia della segnalazione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento al punto c), il Responsabile *whistleblowing* valuta, anche sulla base di eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti per l'avvio della successiva fase istruttoria, con conseguente:

- **avvio della fase istruttoria**, nel caso di ammissibilità della segnalazione;
- **chiusura della segnalazione**, nel caso di inammissibilità della segnalazione, con specifica indicazione del motivo.

Ai fini dell'**ammissibilità**, è necessario che nella segnalazione risultino chiare⁴:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, tramite una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Al contrario, la segnalazione è ritenuta **inammissibile** in caso di:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Responsabile *whistleblowing*;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nell'eventualità in cui il Responsabile *whistleblowing* decida di non dare avvio alla fase istruttoria, provvede ad informare il 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. Nel caso in cui il segnalante non sia contattabile a causa di segnalazione anonima, provvede ad archiviare la pratica.

Le segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, anche se anonime, sono trasmesse immediatamente all' OdV e, tranne nel caso in cui siano anonime, anche al Responsabile HR affinché valuti se le stesse siano state effettuate al solo scopo di ledere la reputazione ovvero di danneggiare o comunque

⁴ Secondo quanto previsto dalle Linee guida Confindustria adottate nell'ottobre 2023, i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione *whistleblowing*.

di recare pregiudizio alla persona e/o alla Società segnalata, nel qual caso sarà avviata la procedura disciplinare.

Svolgimento dell'istruttoria

Nel corso della fase istruttoria il Responsabile *whistleblowing*:

- procede ad approfondimenti e analisi specifiche volte a verificare la ragionevole fondatezza della violazione segnalata;
- ricostruisce i processi gestionali e decisionali, seguiti sulla base della documentazione e di ulteriori elementi che ritenesse necessari;
- richiede eventuali integrazioni o chiarimenti al segnalante;
- acquisisce eventuali informazioni dalle strutture aziendali interessate e dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali possono chiedere di essere sentite nonché di produrre osservazioni scritte o documenti;
- acquisisce eventuali informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, comprese le persone a cui la segnalazione attribuisce la responsabilità delle violazioni segnalate. Tali soggetti (i) devono essere coinvolti nel momento e secondo le modalità appropriate per garantire il corretto svolgimento dell'indagine, e (ii) hanno il diritto di essere ascoltati nonché di produrre osservazioni scritte o documenti. Nel caso in cui vengano sentiti oralmente, tali soggetti sono avvertiti del fatto che la conversazione verrà registrata ovvero riportata in apposito verbale, che il dichiarante avrà la possibilità di verificare, rettificare e accettare con sottoscrizione, senza tuttavia riceverne copia;
- elabora eventuali indicazioni circa l'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Qualora per l'analisi e la corretta gestione della segnalazione dovessero risultare necessarie o anche solo opportune competenze tecniche non in possesso del Responsabile *whistleblowing*, quest'ultimo ha facoltà di farsi affiancare da consulenti esterni di comprovata esperienza e professionalità. Tali consulenti esterni, così come tutti i soggetti coinvolti nell'attività istruttoria, sono altresì tenuti, previo specifico avvertimento da parte del Responsabile *whistleblowing* ed eventuale sottoscrizione di appositi documenti, agli obblighi di riservatezza meglio dettagliati nel prosieguo.

In ogni caso, qualora risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali il Responsabile *whistleblowing* è tenuto ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di ogni altra persona coinvolta, a meno che si tratti di dati necessari all'indagine condotta da tali soggetti.

Resta inteso che non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali operate dalle varie funzioni aziendali.

Tutte le fasi dell'attività istruttoria devono essere tracciate e archiviate, a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

Chiusura dell'istruttoria

Conclusa l'istruttoria e presa una decisione sull'esito della stessa, **il segnalante è informato dell'esito dell'indagine ovvero della necessità di proseguire nell'attività di accertamento**. In quest'ultima ipotesi, il segnalante è successivamente informato dell'effettiva chiusura dell'indagine e del relativo esito.

Con specifico riferimento alla natura di tale informativa, il Responsabile *whistleblowing* indica al segnalante che la segnalazione (a) è stata archiviata in quanto ritenuta infondata; ovvero (b) è stata messa a conoscenza degli organi competenti della Società, unitamente a tutti gli elementi e le indicazioni ad essi necessari affinché siano presi gli opportuni provvedimenti.

Al Responsabile *whistleblowing* non compete infatti alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti e/o procedimenti conseguenti.

A conclusione di ciascuna attività istruttoria, dopo aver dato seguito alla comunicazione al segnalante ed aver eventualmente interloquito con il soggetto segnalato ovvero valutato le osservazioni scritte presentate da quest'ultimo, **il Responsabile *whistleblowing* redige un report destinato al Consiglio di Amministrazione della Società e all'Organismo di Vigilanza** in cui sono riportati:

- la descrizione puntuale dei fatti segnalati e dei soggetti coinvolti;
- i fatti accertati a seguito delle attività di indagine e le modalità con cui è stata svolta l'istruttoria;
- le evidenze raccolte, ivi incluse le registrazioni delle audizioni, eventuali testimonianze raccolte per iscritto o i verbali delle audizioni nonché ogni altra documentazione rilevante;
- le conclusioni a cui è giunto all'esito delle attività istruttorie e pertanto (a) l'indicazione delle ipotesi di inosservanza di disposizioni, procedure o fatti di rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, nonché (b) eventuali osservazioni e indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive da intraprendere.

Non sono riportati i dati del segnalante o altri elementi che ne permetterebbero l'identificazione, salvo suo esplicito consenso.

Buona fede delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede.

I segnalanti in buona fede sono coloro che segnalano o rivelano violazioni con la ragionevole convinzione che le informazioni segnalate siano veritiere o che siano state fornite in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura.

Trasmissione della segnalazione

Chiunque riceva in qualsiasi forma una segnalazione che possa essere qualificata come *whistleblowing* (es. è esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta, nell'oggetto o nel testo della comunicazione) è tenuto a trasmettere al Responsabile *whistleblowing* l'originale, unitamente all'eventuale documentazione a supporto, entro *sette giorni* dalla ricezione attraverso i canali di segnalazione sopra descritti e a dare contestuale notizia della trasmissione al segnalante, se conosciuto.

Al soggetto che riceve la segnalazione:

- è fatto divieto di trattenere copia cartacea della stessa;
- è fatto obbligo di eliminare eventuali copie digitali;
- è fatto divieto di intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi o approfondimento della stessa;
- è fatto obbligo di mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari previste nel presente Modello.

Informazione e sensibilizzazione

Affinché sia garantito un corretto ed efficiente funzionamento del sistema di segnalazione è necessaria la promozione nella Società della cultura del *whistleblowing*.

A tal fine, la Società provvede, tramite idonea attività formativa, ad informare e sensibilizzare i dipendenti in merito al sistema di segnalazione adottato, definendo in modo semplice e comprensibile le finalità e le modalità di utilizzo del canale interno.

Canale di segnalazione esterna

Con riferimento alle sole violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento⁵, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 il segnalante può effettuare altresì una segnalazione esterna attraverso l'apposito **canale attivato da ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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 previsto dall'art. 4 del Decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito⁶;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito⁷ ovvero che alla stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione⁸, qualora si tratti di motivi fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;

⁵ Per come indicata all'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 3-6 del D.Lgs. 24/2023.

⁶ Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Non sussiste pertanto un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta.

⁷ Ad esempio per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi.

⁸ Ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente.

- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse⁹.

L'ANAC ha disciplinato nelle proprie Linee guida e in un apposito Regolamento le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:

- a. tramite **piattaforma informatica**, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione;
- b. oralmente, attraverso un **servizio telefonico con operatore**;
- c. tramite **incontri diretti**, per cui è necessaria una richiesta motivata, fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

Ai fini dell'**ammissibilità** nella segnalazione devono essere indicati:

- la denominazione e i recapiti del segnalante;
- i fatti oggetto di segnalazione e l'ente in cui essi sono avvenuti;
- l'ente nel cui contesto lavorativo opera il segnalante e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito;
- la descrizione sintetica delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata **inammissibile** per i seguenti motivi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna; vii) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Il *link* diretto alla pagina ANAC dedicata è: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Divulgazione pubblica

Con riferimento alle sole violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento¹⁰, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre ricorrere allo strumento della divulgazione pubblica,

⁹ Ad esempio nel caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

¹⁰ Per come indicata all'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 3-6 del D.Lgs. 24/2023.

rendendo cioè 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 beneficia della protezione prevista dalla presente procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti. Il motivo deve essere fondato sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- c) 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.

Ove il soggetto che effettua una divulgazione pubblica riveli la propria identità, non si pone un problema di tutela della riservatezza, ferma restando l'applicazione delle ulteriori tutele previste dal Decreto; qualora lo stesso ricorra a pseudonimo o *nickname*, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso e di effettive ritorsioni, le tutele previste.

Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali

Il canale di segnalazione interna deve garantire la **riservatezza dell'identità del segnalante e delle eventuali altre persone coinvolte nella segnalazione**, nonché **del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**.

Qualsiasi trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e del D.Lgs. 51/2018. In ogni caso, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Responsabile *whistleblowing* in qualità di Titolare del trattamento ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nel presente Modello e, dunque, per la corretta gestione delle segnalazioni ricevute.

Viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito *internet* della Società.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare seguito alle stesse. Per tale ragione, i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Responsabile *whistleblowing* vigila sul rispetto delle misure, di natura organizzativa e tecnica, finalizzate a garantire la riservatezza del segnalante e l'integrità e confidenzialità dei dati oggetto di segnalazione; garantisce altresì la sicurezza del canale di segnalazione in termini di confidenzialità, integrità e disponibilità delle informazioni, sia rispetto ai dati oggetto di segnalazione che rispetto all'identità del segnalante, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Non è tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del segnalante e del segnalato o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità dello stesso non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003.

Per il perseguimento di tali obiettivi, il Responsabile *whistleblowing* effettua con periodicità annuale attività di analisi dei rischi in materia di protezione dei dati personali, tenendo anche conto del limite temporale di *cinque anni*, decorrente dalla comunicazione dell'esito della procedura, per la conservazione dei dati oggetto di segnalazione.

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione appaia fondata sulla base della segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato a seguito della segnalazione, qualora la rivelazione dell'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità appaia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le ragioni della rivelazione dei dati riservati vengono previamente comunicate per iscritto al segnalante. Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non può essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che pertanto non può essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

In ogni caso, l'obbligo di tutela del segnalante può essere superato nel caso in cui:

- il segnalante presti il consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- l'identità del segnalante debba essere comunicata all'Autorità Giudiziaria, al Pubblico Ministero o ad altra autorità competente nell'ambito di un'indagine penale, disciplinare o di disciplina;

- sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità del segnalante sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione da parte di ANAC delle sanzioni amministrative pecuniarie¹¹, nonché l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal presente Modello.

Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il divieto di ritorsioni a danno del segnalante comprende una serie di casi, tra cui a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

¹¹ A tal fine, è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, pubblicato sul sito istituzionale. Tali misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

La Società adotta le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alle prescrizioni indicate nel presente Modello, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite¹².

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela:

- il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, deve aver fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione deve essere stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura.

Eventuali ritorsioni derivanti dalla segnalazione costituiscono una violazione molto grave che può comportare l'irrogazione da parte di ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie a carico della Società da 10.000 a 50.000 euro.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, la Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque in malafede abbia effettuato segnalazioni false infondate o opportunistiche e al solo scopo di diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Rimane invece di competenza dell'Autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Come già precisato, il segnalante perde la protezione:

¹² Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Opera infatti un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla stessa. La presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante. Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In queste ipotesi al segnalante viene irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela, ancorché tardiva, deve comunque essere applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, di archiviazione e di accertata colpa lieve.

Limitazioni di responsabilità

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, il segnalante non può essere chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano solamente nel caso in cui:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (es. accesso abusivo a un sistema informatico o atto di pirateria informatica) resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del segnalante. Non risulta viceversa punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

Sistema sanzionatorio

Il sistema disciplinare previsto dal presente Modello si applica anche nei confronti dei responsabili di ritorsione, ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione, violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

Il segnalante può altresì comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e quest'ultima, nei casi indicati ai punti precedenti, è tenuta ad applicare al responsabile le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla ovvero che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa vigente, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nei casi di cui all'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.