

Marx GmbH
Procedura aziendale in materia di Whistleblowing

1. Contesto e finalità

La presente procedura aziendale è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Marx GmbH (la “Società”) e mira a dare attuazione al Decreto Legislativo 24 del 10 marzo 2023, che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, sulla protezione delle persone (“Whistleblower” o “Segnalanti”) che segnalano con una delle modalità previste dalla normativa, violazioni, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea (cd. Direttiva Whistleblowing, di seguito la “Direttiva”). Nella relativa elaborazione la Società ha tenuto conto delle Linee Guida emanate dall’Autorità Anticorruzione (ANAC).

Per quanto non espressamente indicato dalla presente procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La predetta normativa ha tra gli obiettivi primari quello di garantire una tutela uniforme e armonizzata tra i vari settori in tutti gli Stati membri per la protezione dei Whistleblower, attraverso:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante (e degli altri soggetti tutelati dalla normativa) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la previsione di 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.

2. Modalità operative

2.1 Ambito di applicazione soggettivo

La normativa si rivolge ad un’ampia platea di soggetti che si relazionano con la Società, e pertanto la presente procedura regola le segnalazioni ricevute dai, e protegge i, seguenti soggetti, ricorrendo le condizioni di legge:

- a) lavoratori subordinati, inclusi
 - i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 (ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio);
 - lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, inclusi
 - i lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d’opera e di prestazioni intellettuali;
 - i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 del codice di procedura civile, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (rapporto parasubordinato);
 - i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, ossia le collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano

organizzate dal committente anche con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro” (c.d. “etero-organizzazione”);

- c) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- d) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- e) azionisti (persone fisiche);

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

- f) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Nell'ambito di una segnalazione, la normativa tutela altresì i seguenti soggetti:

- a) il facilitatore: è la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo¹ del Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante;
- e) gli enti presso i quali il Segnalante lavora (art. 3, co. 5, lett. d));
- f) gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Le segnalazioni anonime eventualmente ricevute dalla Società sono equiparate a segnalazioni ordinarie, e trattate analogamente, se circostanziate. Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

2.2 Ambito di applicazione oggettivo

Il D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione (nonché divulgazione pubblica o denuncia – v. § 5) le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *Whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano

¹ L'espressione “*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*” si riferisce 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

condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato, anche se con una tecnica di rinvio piuttosto complessa, che cosa è qualificabile come violazione.

Le violazioni segnalabili possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione europea, ed in particolare:

Violazioni del diritto nazionale²

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (il "**Modello**") (intese come violazioni che non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 ma attengono ad aspetti organizzativi della Società)

Violazioni del diritto dell'UE

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 – a cui si rimanda - e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Si evidenzia per quanto applicabile alla Società³ che **non possono essere oggetto di segnalazione** le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante

² In tale categoria vi rientrano gli illeciti diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE

³ La normativa esclude altresì le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (as es. servizi finanziari) e le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Sono pertanto escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

2.3 Caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve contenere elementi concreti, veritieri ed utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione, di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve circostanziare i fatti riportati, indicando il tempo ed il luogo di commissione/omissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché gli eventuali documenti comprovanti i medesimi.

2.4 Destinatari della segnalazione

La normativa vigente prevede che la gestione delle segnalazioni sia affidata, alternativamente:

- a una persona interna all'ente;
- ad un ufficio dell'ente con personale appositamente dedicato;
- ad un soggetto esterno.

Le Società quindi nell'affidare tale incarico devono valutare se il soggetto abbia le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta.

In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni devono:

- laddove si tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy;
- nel caso di soggetti esterni, questi sono responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

Le Linee Guida di ANAC stabiliscono che i soggetti del settore privato, fermo restando la discrezionalità di ogni ente, possono valutare di affidare la gestione delle segnalazioni, ad esempio, agli organi di Internal Audit oppure alle funzioni Compliance, Legal, HR oppure all'Organismo di Vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001, purché soddisfino i requisiti sopra citati richiesti dal legislatore.

La Società, con apposita delibera dell'organo amministrativo, individua quale Gestore delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza (il "**Gestore delle segnalazioni**").

In ipotesi di **conflitto di interesse**, ovvero laddove il Gestore delle segnalazioni coincida con il Segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione deve essere indirizzata al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio (Funzione HR) che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

3. Gestione delle segnalazioni interne

3.1 Canale di segnalazione interno

La Società ha istituito appositi canali interni di segnalazione e dedicati ai quali il Segnalante può ricorrere.

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima o non anonima, attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:

- Segnalazione scritta tramite posta raccomandata indirizzata presso il domicilio del Gestore delle segnalazioni – inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”: Avv. Christoph Jenny, Milano (MI), Galleria del Corso 1, 20122
- Segnalazione orale tramite colloquio individuale con il Gestore delle segnalazioni. La richiesta di colloquio può essere inoltrata tramite la modalità prevista per l’inoltro della segnalazione scritta, ovvero contattando telefonicamente il Gestore delle segnalazioni o all’indirizzo e-mail dell’OdV indicato nel codice etico e di comportamento

Il Gestore delle segnalazioni è l’unico soggetto dotato delle chiavi di accesso alla cassetta/dell’utenza necessaria alla ricezione di tutte le segnalazioni e alla loro gestione.

Qualora la segnalazione interna dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni, dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La segnalazione scritta, tramite deposito in apposita cassetta sigillata ovvero tramite posta raccomandata, deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l’oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all’esterno, la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”.

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata da parte del Gestore delle segnalazioni, anche mediante autonomo registro il cui accesso è riservato esclusivamente al Gestore delle segnalazioni.

Il Gestore delle segnalazioni dovrà monitorare la cassetta delle segnalazioni/posta cartacea a cadenza settimanale e comunque nel rispetto dei termini di avviso di ricevimento della segnalazione al Segnalante di cui al paragrafo 3.2.

Il Gestore delle segnalazioni è autorizzato al trattamento dei dati personali del Segnalante, del/i facilitatore/i e dei soggetti menzionati nelle segnalazioni e ha una formazione specifica in materia di compliance, di whistleblowing e di privacy. Il Gestore delle segnalazioni agisce in modo indipendente ed imparziale, ed è vincolato al rispetto della riservatezza.

Si precisa che l’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Le segnalazioni e la relativa documentazione vengono conservate per il periodo di tempo necessario e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

3.2 Ricezione delle segnalazioni da parte del Gestore delle segnalazioni

Nello svolgimento delle attività a seguito di una segnalazione, il Gestore delle segnalazioni è tenuto a:

- rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;

- fornire un riscontro al Segnalante.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste.

Pertanto, al ricevimento di una segnalazione il Gestore delle segnalazioni procederà senza indugio alla valutazione dell'ammissibilità della segnalazione.

Per la valutazione dei requisiti di ammissibilità della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni utilizzerà gli stessi criteri suggeriti dall'ANAC nelle proprie Linee Guida, ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

In esito a tale valutazione:

- a) ove la segnalazione non riguardi alcuna delle fattispecie rilevanti ai sensi del paragrafo 2.2, il Gestore delle segnalazioni risponderà al Segnalante informandolo che la segnalazione non può essere analizzata e fornendo una concisa spiegazione;
- b) ove la segnalazione sia valutata come di whistleblowing, il Gestore delle segnalazioni avvierà le indagini interne sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la rilevanza, la portata e i potenziali rischi, definendo un action plan che, ove necessario, indichi il coinvolgimento di supporti esterni.

3.3 Indagini interne

Ove la segnalazione possa essere analizzata conformemente a quanto qui previsto, il Gestore delle segnalazioni procederà alle indagini interne necessarie per ricostruire i fatti segnalati e valutare l'entità dei potenziali danni, con tutti i poteri conferiti allo stesso dal Modello e dalla disciplina, e dunque, a titolo esemplificativo:

- richiedere documentazione ed estrarne copia;
- effettuare controlli, anche a sorpresa, presso la sede e/o i locali della Società;
- interloquire con il Segnalante;
- intervistare Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, procuratori e/o Sindaci.

Qualora il Gestore delle segnalazioni reputi la segnalazione non sufficientemente circostanziata (a titolo esemplificativo e non esaustivo, in ragione di una mancata univoca identificazione dell'autore del presunto illecito tale da non consentire al Gestore delle segnalazioni di procedere alle necessarie verifiche), il Gestore delle segnalazioni inviterà il Segnalante ad integrare la segnalazione, avvertendolo che in mancanza di tale integrazione la segnalazione non potrà essere analizzata.

Ciò avverrà tramite una delle modalità previste per l'inoltro della segnalazione scritta o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

È fatta sempre salva la facoltà del Gestore delle segnalazioni, ove ritenuto opportuno, di richiedere al Segnalante chiarimenti e/o ulteriori informazioni.

Le indagini interne si svolgono nel rispetto della normativa di tutela dei lavoratori e della protezione dei dati personali, e comunque osservando debitamente gli obblighi di riservatezza circa l'identità del Segnalante.

L'identità del Segnalante e della persona segnalata così come qualsivoglia informazione da cui tale identità possa evincersi, nonché il contenuto della segnalazione, non saranno rivelate a persone diverse dai componenti del Gestore delle segnalazioni, salvo che il Segnalante stesso non vi acconsenta.

In linea di principio, per tutta la durata delle indagini interne, il Gestore delle segnalazioni non comunicherà ad alcuno di aver ricevuto una segnalazione. In specifici casi, ove ve ne sia la necessità per il buon esito delle indagini interne, tale circostanza potrà essere riferita a singoli soggetti, purché il Gestore delle segnalazioni abbia preliminarmente accertato l'assenza di conflitti di interessi in capo a costoro e la ragionevole impossibilità che essi possano, avuta conoscenza dell'esistenza di una segnalazione, risalire all'identità del Segnalante. I predetti soggetti non potranno comunque rivelare ad alcuno l'esistenza della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni potrebbe inoltre avere necessità di servirsi, per le indagini interne, del supporto di altri soggetti, anche esterni alla Società, dotati di specifiche competenze (ad es. in materia informatica, contabile, ambientale, di sicurezza sul lavoro). Previo consenso del Segnalante, alcuni dei suoi dati personali, ed eventualmente la sua identità, potranno quindi essere comunicati a tali soggetti. In caso di segnalazione di un reato il Gestore delle segnalazioni potrà valutare l'opportunità di svolgere le indagini interne con le formalità delle investigazioni difensive previste dal codice di procedura penale, dando mandato ad un difensore.

Per quanto precede, oltre all'obbligo di mantenere la riservatezza, il Gestore delle segnalazioni avrà cura di omettere le generalità del Segnalante nonché le informazioni tramite cui sia possibile risalire al soggetto segnalante, nelle versioni della segnalazione trasmesse ad altri soggetti, e manterrà le informazioni complete segregate, con accesso riservato al solo Gestore delle segnalazioni.

Si rimarca che la violazione della riservatezza circa l'identità del Segnalante (e, dunque, anche delle norme di comportamento sopra riportate) costituisce violazione del Modello e della disciplina, ed è in quanto tale sanzionabile conformemente a quanto previsto nel sistema sanzionatorio.

All'esito delle indagini interne il Gestore delle segnalazioni fornisce un riscontro al Segnalante, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Il riscontro può ad esempio consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

A condizione che non emergano particolari difficoltà (ad es. nell'ottenimento della documentazione richiesta), il Gestore delle segnalazioni dovrà completare le indagini interne entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

3.4 Conseguenze di una segnalazione fondata

Nel caso in cui le indagini portino il Gestore delle segnalazioni a ritenere fondata la segnalazione, il Gestore delle segnalazioni indicherà la condotta illecita ed il nome del suo autore (fornendo copia delle evidenze raccolte) agli organi competenti per l'irrogazione delle sanzioni e, comunque, all'organo amministrativo.

In linea di principio, il Gestore delle segnalazioni rivelerà di essersi attivato a seguito di una segnalazione, ma avrà sempre cura di omettere, nella documentazione e nelle informazioni trasmesse, qualsiasi elemento che possa, anche indirettamente, far risalire all'identità del Segnalante. Gli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni e gli Amministratori non potranno comunque rivelare ad alcuno (ivi inclusi i soggetti segnalati) l'esistenza della segnalazione.

3.5 Conseguenze di una segnalazione non provata o infondata

Nel caso in cui la verifica di cui al paragrafo 3.3 non consenta di ritenere fondata la segnalazione, ma non risulti neppure la sua infondatezza, il Gestore delle segnalazioni segnalerà tale circostanza al Segnalante, invitandolo a fornire, ove nella sua disponibilità, informazioni ulteriori a sostegno della segnalazione. Non sarà, invece, effettuata, alcuna segnalazione all'organo competente all'irrogazione delle sanzioni.

Nel caso in cui la verifica di cui al paragrafo 3.3 porti il Gestore delle segnalazioni a ritenere infondata la segnalazione, il Gestore delle segnalazioni comunicherà tale esito al Segnalante, con concisa esposizione delle ragioni dell'infondatezza, invitandolo a fornire eventuali sue osservazioni entro un mese. Qualora, entro tale data, non siano state ricevute osservazioni tali da indurre il Gestore delle segnalazioni a mutare le sue conclusioni circa l'infondatezza della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni - salvo che nel caso in cui emerga che la segnalazione sia dovuta ad un errore incolpevole del Segnalante - invierà all'organo competente per l'irrogazione delle sanzioni previste dal Modello, o comunque opportune ai sensi della disciplina, anche contrattuale, applicabile, il suo contenuto, un conciso riassunto delle verifiche compiute ai sensi del paragrafo 3.3 e l'indicazione dei motivi per i quali la segnalazione è stata ritenuta infondata.

L'organo competente per l'irrogazione delle sanzioni potrà procedere nei confronti del Segnalante e richiederà formalmente al Gestore delle segnalazioni di avere piena evidenza dell'identità del Segnalante, solo ove ravvisi il dolo o la colpa grave del Segnalante nell'effettuazione della segnalazione infondata e ravvisi altresì una condotta non corretta addebitabile al Segnalante. In questo caso l'organo competente procederà ad applicare, le sanzioni opportune nei limiti previsti dalla normativa applicabile, informando il Gestore delle segnalazioni ed escludendo comunque provvedimenti di tipo ritorsivo o sproporzionati.

4. Segnalazioni effettuate all'indirizzo e-mail dell'OdV indicato nel Codice Etico e di Comportamento

L'indirizzo e-mail dell'OdV indicato nel Codice Etico e di Comportamento, è espressamente riservato alle comunicazioni indirizzate all'OdV diverse dalle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Nel caso in cui il Segnalante effettuasse, per errore, una segnalazione a tale indirizzo, l'OdV, al primo riscontro al Segnalante, preciserà a quest'ultimo che (i) la segnalazione è stata inviata ad un indirizzo non contemplato, e non impostato in modo da garantire il rispetto di tutti i requisiti di riservatezza previsti dalla legge in materia di *whistleblowing*, e che (ii) per quanto tecnicamente possibile, la Società garantirà la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Per l'esame della segnalazione e l'eventuale attività di indagine, troverà integrale applicazione la presente procedura.

È tuttavia consentito scrivere a tale indirizzo e-mail al fine di chiedere un colloquio individuale.

5. Altri canali di segnalazione

Oltre al canale interno della Società, il D.Lgs. 24/2023 consente ai segnalanti, a certe condizioni, di utilizzare altri canali cd. esterni.

(a) *canale esterno presso ANAC*

L'ANAC mette a disposizione un proprio canale, il cui uso, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore. In particolare, può essere usato se, al momento della presentazione della segnalazione:

1. il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa; o
2. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte del Gestore delle segnalazioni⁴; o
3. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
 - o alla stessa non sarebbe dato efficace seguito⁵;
 - o questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante),
o
4. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad es. qualora la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

(b) Divulgazione pubblica

Il D.Lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione (ad es. social network) in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica non è sempre tutelata.

Le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 sono infatti riconosciute solo se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. la persona ha già effettuato una segnalazione esterna all'ANAC, direttamente o perché la previa segnalazione interna è rimasta priva di riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti dalla normativa, ma l'ANAC non ha dato riscontro al Segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione

⁴ ad es. la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione

⁵ Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza

esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

(c) Denuncia all'Autorità giurisdizionale

Il D.Lgs. 24/2023, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

6. Divieto di misure ritorsive nei confronti dei segnalanti

Le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano se, al momento della segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni divulgate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del decreto 24/2023, e se la segnalazione sia avvenuta in conformità alla normativa.

Le tutele non sono invece garantite, ed è salva la possibilità di irrogazione di sanzioni disciplinari, in caso di segnalazioni infondate, comunicate dal Segnalante con dolo o colpa grave.

Si evidenzia infine che la protezione nei confronti del Segnalante non si estende fino ad escludere la sua responsabilità e sanzionabilità qualora abbia – a sua volta – commesso le medesime violazioni segnalate. Le misure di salvaguardia del Segnalante non costituiscono una generale esimente per la responsabilità del Segnalante dovuta alla commissione da parte dello stesso dei medesimi comportamenti illeciti oggetto di segnalazione.

Oltre all'obbligo di riservatezza, la normativa impone il divieto di azioni ritorsive nei confronti del Segnalante.

Per quanto il Modello e la presente procedura mirino ad assicurare la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante, si ribadisce anche in questa sede il divieto per tutti coloro che abbiano avuto (in ipotesi, anche accidentalmente) conoscenza dell'identità del Segnalante, di adottare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Parimenti, si fa divieto a tutti coloro che sappiano o sospettino l'esistenza di una segnalazione di effettuare ricerche o comunque di prendere iniziative volte all'individuazione dell'identità del Segnalante.

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

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta nel Modello per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza della Società.

7. Modifiche alla presente procedura

La presente procedura potrà essere modificata con delibera dell'organo amministrativo.

Per determinare le modifiche da apportare, si terrà conto delle linee guida dell'ANAC e di quelle eventualmente approvate dalle associazioni di categoria, nonché delle indicazioni della dottrina e della giurisprudenza.