



# Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01

PROCEDURA INTERNA RELATIVA  
ALLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI  
(WHISTLEBLOWING)

Sommario

1. Introduzione
- 1.1 Obiettivo
- 1.2 Ambito di applicazione
- 1.3 Riferimenti normativi esterni
- 1.4 Definizioni, abbreviazioni ed acronimi
2. Principi generali di riferimento
3. Premessa
4. Ruoli e responsabilità
5. Descrizione delle attività relative al Whistleblowing
- 5.1 Scopo ed ambito di applicazione
- 5.2 Soggetti che possono effettuare le Segnalazioni e oggetto della Segnalazione
- 5.3 Destinatario della Segnalazione
- 5.4 Contenuto delle Segnalazioni
- 5.5 Modalità di Segnalazione
- 5.6 Gestione della Segnalazione
- 5.7 Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della Segnalazione
- 5.8 Tutela del Segnalante
- 5.9 Responsabilità del Segnalante
6. Archiviazione della documentazione
7. Governo della Procedura e sistema di Segnalazione
8. Allegati

## **1. INTRODUZIONE**

### **1.1 Obiettivo**

La presente Procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231/01 di Net4market-CSAmed s.r.l., ha una duplice finalità:

- regolamentare il processo di “Whistleblowing”;
- definire i ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti nel suddetto processo.

### **1.2 Ambito di applicazione**

La presente Procedura si applica alle Funzioni aziendali di Net4market-CSAmed s.r.l. e a tutto il personale coinvolto nel processo di Whistleblowing.

La Procedura disciplina le seguenti attività:

- modalità di Segnalazione del dipendente e/o del terzo avente ad oggetto la violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico del Net4market-CSAmed s.r.l.;
- istruttoria dell’Organismo di Vigilanza relativamente alla Segnalazione ricevuta;
- attività dell’Organismo di Vigilanza successiva all’istruttoria.

### **1.3 Riferimenti normativi esterni**

Per la redazione della presente procedura sono stati adottati riferimenti normativi sia esterni che interni, in particolare tra i primi:

- D.lgs. dell’8 giugno 2001, n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”;
- Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (aggiornate al 31 marzo 2014);
- D.lgs. del 30 giugno 2003, n.196 “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, così come modificato dal D.lgs. 101/2018 recante “*Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché’ alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

Mentre tra quelli interni si segnalano:

- *Statuto*;

*Procedura Whistleblowing Net4Market-CSAmed s.r.l.*

- *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/01 di Net4market-CSAmed s.r.l.;*
- *Codice Etico del Net4market-CSAmed s.r.l..*

**1.4 Definizioni, abbreviazioni ed acronimi**

Nella presente Procedura, i seguenti termini ed espressioni hanno il significato sotto riportato:

<b>CdA</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>Codice Etico del Net4market-CSAmed s.r.l.</b>	Documento adottato dal Net4market-CSAmed s.r.l., parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione redatto ai sensi del D. Lgs. 231/01, che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali devono attenersi.
<b>D.lgs. 231/01</b>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ( <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i> ) e successive modifiche e integrazioni
<b>Funzione Affari Legali e Societari</b>	Soggetto responsabile del processo aziendale
<b>Modello 231/01 o Modello</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	Si intende l'organo con responsabilità di controllo e vigilanza sull'effettività ed adeguatezza del Modello 231/01
<b>RDIV</b>	Responsabile della Funzione o dell'area presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata
<b>RHR</b>	Responsabile della Funzione Risorse Umane
<b>Segnalante/Whistleblower</b>	Il soggetto che segnala illeciti o violazioni del Modello come indicato al par. 5.2 della presente Procedura
<b>Segnalazione/i</b>	La segnalazione inviata dal dipendente e/o dal terzo avente ad oggetto la violazione o la probabile violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico del Net4market-CSAmed s.r.l.
<b>Società</b>	Net4market-CSAmed s.r.l.
<b>Whistleblowing</b>	Il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni del Modello 231/01 adottato da Net4market-CSAmed s.r.l.

## **2. PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO**

Lo svolgimento delle attività disciplinate dalla presente Procedura devono ispirarsi a tutte le normative ed ai documenti di riferimento sopra menzionati, nonché ai principi comportamentali previsti nel Codice Etico e nel Modello che la Società ha adottato in virtù del D.lgs. 231/01.

## **3. PREMESSA**

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” ha previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato, nonché per i terzi che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro.

In particolare la suddetta Legge, aggiungendo i nuovi commi 2 bis, 2 ter e 2 quater all’art. 6 del D.lgs. 231/01, ha introdotto anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione etc...) nei confronti dei soggetti apicali e/o dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del relativo Modello 231/01, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

A tal fine, il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 prevede, quale proprio requisito di idoneità, l’implementazione di una apposita procedura, che è parte integrante del medesimo Modello 231/01, finalizzata a disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello 231/01 (c.d. whistleblowing).

Le Funzioni/ruoli aziendali che sono a vario titolo coinvolti nel processo di Whistleblowing sono:

- Segnalante;
- OdV;
- RDIV;
- RHR;
- CdA.
- 

## **4. RUOLI E RESPONSABILITA’**

Di seguito è riportata la Responsibility Matrix che associa, a ciascuna attività del processo in oggetto, il relativo responsabile:

Funzioni Attività	Segnalante	OdV	RDIV/ Amministratori	RHR
Invio della Segnalazione contenente i requisiti/elementi indicati al par. 5.4 e secondo le modalità indicate al par. 5.5			X	
Riceve la Segnalazione ed avvia l'istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della Segnalazione			X	
Invio comunicazione esito istruttoria ad uno o più dei soggetti indicati nei punti a), b) e c) al par. 5.7 che la ricevono <sup>1</sup>	X		X (Ricevono comunicazione)	X (Riceve comunicazione)

## 5. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ RELATIVE AL WHISTLEBLOWING

### 5.1 Scopo ed ambito di applicazione

Il Whistleblowing è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto operante per conto della Società contribuisce - o può contribuire - a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la stessa Società. Lo scopo principale del Whistleblowing è quindi quello di gestire eventuali Segnalazioni al fine di individuare eventuali problematiche, che potrebbero derivare da un illecito aziendale, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01.

La presente Procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle Segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.lgs. 231/01, nonché delle violazioni del relativo Modello 231/01, trasmesse dal Segnalante (Whistleblower). Il presente documento disciplina, inoltre, le forme di tutela della riservatezza del Segnalante per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti.

La presente Procedura si applica a qualsiasi Segnalazione effettuata dai soggetti apicali, dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, nonché dai soggetti terzi meglio individuati al successivo par. 5.2, attraverso gli appositi canali di comunicazione, infra indicati, riservati e messi a disposizione dalla Società ai fini di cui sopra.

### 5.2 Soggetti che possono effettuare le Segnalazioni e oggetto della Segnalazione

I componenti del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti e i soggetti terzi possono segnalare ai sensi della presente Procedura i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/01, rilevanti in sede penale

e/o disciplinare, o le violazioni del Modello e/o del corpo procedurale di cui siano venuti a conoscenza, diretta o indiretta ed anche in modo casuale, in occasione delle funzioni svolte.

Può pertanto costituire oggetto di Segnalazione ogni comportamento o atto idoneo a pregiudicare l'idoneità del Modello, posto in essere dai soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio della Società, che costituisca, anche solo potenzialmente:

- una condotta illecita integrante una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del D.lgs. 231/01;
- una condotta che, pur non integrando alcuna predetta fattispecie di reato, sia stata posta in essere in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico della società.

Le Segnalazioni che determinano l'attivazione della presente Procedura devono basarsi su elementi di fatto, precisi e concordanti. Non sono pertanto meritevoli di tutela le Segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del Segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura di Segnalazione, con le relative tutele, non sarà attivata, anche se la Segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti ipotesi:

- Segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: i) illecito commesso, ii) periodo di riferimento, iii) cause e finalità dell'illecito, iv) persone/unità coinvolte, etc.) ovvero Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- Segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e.

Rimane quindi fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o delle circostanze e delle situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato. A tale riguardo, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della Società ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi o di illecito - non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento (o del carattere illecito) dei fatti segnalati e/o dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito.

Le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno essere prese in considerazione ai fini della presente Procedura qualora esse presentino gli elementi sopra indicati. Le Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se aventi un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Il perseguimento dell'interesse all'idoneità al Modello, che con la presente Procedura la Società intende perseguire, costituisce ai sensi dell'art. 3 della L. 179/2017 giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 326



c.p. (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 c.p. (Rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltreché in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'art. 2105 c.c.. Tale clausola di salvezza delle condotte rivelatorie non si applica, tuttavia, se l'obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza, ovvero se la rivelazione sia stata effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito, con particolare riferimento al rispetto del canale di comunicazione a tal fine specificamente predisposto.

### **5.3 Destinataria della Segnalazione**

Il destinatario della Segnalazione è l'Organismo di Vigilanza della Società.

Potranno non essere trattate alla stregua della presente Procedura le Segnalazioni inviate a soggetti diversi, stante la competenza esclusiva dell'OdV a ricevere le Segnalazioni oggetto della presente Procedura.

Sul punto si precisa che, così come previsto nella parte Generale del Modello, qualora la Segnalazione non sia correttamente inviata all'Organismo di Vigilanza, la stessa dovrà essere tempestivamente inoltrata dall'erroneo destinatario al medesimo OdV, affinché esso possa valutare le Segnalazioni ricevute e determinare le eventuali iniziative.

L'OdV provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni e a tutelare l'identità dei Segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni.

### **5.4 Contenuto delle Segnalazioni**

Il soggetto che effettua la Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'OdV di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione. La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la Segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate dall'OdV);
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di Segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito rilevante ai fini del D.lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;

- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Ai fini di cui sopra, deve essere utilizzato il modulo di cui all'Allegato A della presente Procedura, fermo restando che in ogni caso l'OdV, in sede di istruttoria, potrà richiedere al Segnalante l'eventuale ulteriore documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della Segnalazione.

### **5.5 Modalità di Segnalazione**

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle Segnalazioni, predispone i seguenti alternativi canali di comunicazione:

- a) comunicazione inviata tramite posta elettronica crittografata, fuori dai server aziendali, all'indirizzo dedicato al Whistleblowing, gestito esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza, a tutela della riservatezza del Segnalante contenente i dati identificativi (parte I del modulo di cui all'Allegato A) del Segnalante: [odv@net4market.it](mailto:odv@net4market.it)
- b) lettera o nota recapitata in busta chiusa indirizzata presso la sede legale della Società in Corso Matteotti 15, 26100 Cremona, in busta chiusa alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza con la dicitura "RISERVATA PERSONALE"; all'interno della busta contenente la Segnalazione deve essere inserita un'altra busta che può contenere i dati identificativi (parte I del modulo di cui all'Allegato A) del Segnalante. L'ufficio protocollo della Società non deve assolutamente aprire la busta e la segnatura del protocollo è effettuata sulla busta chiusa. Tale busta deve essere tempestivamente recapitata all'OdV e dallo stesso conservata ed archiviata sotto la propria responsabilità.

### **5.6 Gestione della Segnalazione**

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione, ed in ogni fase successiva della stessa, finanche in sede di verbalizzazione delle riunioni dell'OdV, nonché la tutela dei dati personali relativi al Segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'identità del Segnalante potrà essere rivelata e resa pubblica solo nei casi di cui al successivo par. 5.8.a, nel rispetto e nei limiti del D.lgs. 196/2003, Codice Privacy (cfr. art. 2 – undecies, co. 1, lett. f

del D.lgs. 196/2003) così come modificato dal D.lgs. 101/2018 recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni di cui al GDPR.

### **5.7 Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della Segnalazione**

L'istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della Segnalazione è condotta autonomamente dall'OdV nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy; l'OdV, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della Segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità segnalate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere in relazione alle tematiche segnalate con riferimento al Modello;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
  - convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti;
  - convocare i soggetti che nella Segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
  - acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
  - convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella Segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Nell'istruttoria delle Segnalazioni l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici delle Società (ed in particolare del Responsabile delle Risorse Umane) o di consulenti esterni e ferma restando anche in tal caso la massima garanzia di riservatezza. Qualora all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare fondata e rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, l'OdV provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento ad uno o più dei seguenti soggetti, in relazione alle circostanze della fattispecie concrete:

- a. al responsabile dell'area presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata;
- b. al Responsabile dell'area Risorse Umane;
- c. al Consiglio di Amministrazione;
- d. ai fini della relativa valutazione del caso segnalato e dell'adozione di ogni provvedimento necessario.

I soggetti di cui alle precedenti lett. a), b) e c) provvederanno, a loro volta, ad informare l'OdV in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell'accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità segnalata.

Nel caso in cui all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare non rilevante ai fini del D.lgs. 231/01 o ai fini delle prescrizioni contenute nel Modello, l'Organismo di Vigilanza provvederà

ad inoltrare la Segnalazione ricevuta alla Funzione aziendale competente e nei casi in cui non sia possibile individuare univocamente la Funzione aziendale competente, provvederà ad inviarla al RHR.

Qualora invece all'esito dell'istruttoria medesima la Segnalazione dovesse apparire infondata o irrilevante, l'OdV provvederà ad archivarla (precisando le relative motivazioni) e tale decisione è comunicata ai soggetti di cui alle precedenti lett. a), b) e c); resta fermo l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del Segnalante da parte degli organi e/o delle funzioni competenti anche ai sensi di quanto previsto al successivo par. 5.9. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi un illecito già oggetto di un procedimento penale, l'attività istruttoria di cui alla presente Procedura rimarrà sospesa sino alla definizione del giudizio penale.

L'OdV assicura, altresì, la predisposizione di un report periodico contenuto nelle relazioni di cui al paragrafo 4.6 della parte Generale del Modello adottato dalla Società, su tutte le Segnalazioni ricevute, sugli esiti delle verifiche relative a tali Segnalazioni nonché sui casi di archiviazione, avendo cura di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante, salvo che i dati stessi non siano in altro modo già emersi o comunque già noti.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, l'OdV archivia per almeno 5 anni dalla conclusione del procedimento, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla Segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (email, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

## **5.8 Tutela del Segnalante**

### **a) Obbligo di riservatezza.**

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza la sua autorizzazione e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

### **b) Divieto di discriminazione.**

I soggetti che, a norma della presente Procedura, segnalano condotte illecite o violazioni del Modello 231/01 di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al Segnalante.

Il Segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, qualora ritengano che il Segnalante abbia subito o stia subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza affinché provveda a

valutarne la fondatezza nonché all'Ispezztorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga integrata la discriminazione valuta – con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane- possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle Funzioni competenti della Società, volti a ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante a seguito della Segnalazione. Costituisce onere del datore di lavoro - in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione - dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato ai sensi della parte Generale del Modello 231/01 adottato dalla Società (cfr. par. 5) e del D.lgs. 231/01, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **5.9 Responsabilità del Segnalante**

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o di formazione o di uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della Segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora a seguito di verifiche interne la Segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati da parte del Responsabile dell'Area Risorse Umane accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita Segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello 231/01 (par. 5) e del D.lgs. 231/01 e/o denunce anche penali nei confronti del Segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria Segnalazione.

## **6. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Tutta la documentazione di supporto relativa alle attività descritte nella presente Procedura, cartacea e/o elettronica (i.e. e mail), deve essere correttamente depositata in archivi, per la durata prevista dalla legge in vigore, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

La documentazione relativa alle eventuali azioni disciplinari indicate al par. 5.9 sarà archiviata in modalità cartacea in apposito raccoglitore ed in modalità digitale all'interno di una cartella catalogata sul server aziendale utilizzata ed accessibile esclusivamente dalla Funzione Risorse Umane.

## **7. GOVERNO DELLA PROCEDURA E SISTEMA DI SEGNALAZIONE**

Le responsabilità in termini di aggiornamento, modifica, approvazione, distribuzione e conservazione della Procedura sono del Consiglio di Amministrazione.

Tutti coloro che venissero a conoscenza direttamente o indirettamente di fatti e/o comportamenti non conformi alle disposizioni descritte, devono effettuare una Segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità e i canali previsti dal Modello 231/01.

In dettaglio:

a. qualora si verificano circostanze:

- non espressamente regolamentate dalla Procedura;
- che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni;
- tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della Procedura medesima;

ciascun dipendente della Società è tenuto ad esprimerli tempestivamente al Responsabile dell'Area Legale;

b. tutti coloro – invece – che venissero a conoscenza direttamente o indirettamente di fatti e/o comportamenti non conformi alle disposizioni descritte, devono effettuare una Segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Per maggiori dettagli sul sistema di rilevamento degli illeciti e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza si rimanda a quanto definito nel Modello 231/01

**8. ALLEGATI****Allegato A****Modulo per la Segnalazione di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.lgs. 231/01**

Parte I - Dati del Segnalante Nome del Segnalante:	
Cognome del Segnalante:	
Codice fiscale:	
Qualifica attuale:	
Funzione Organizzativa attuale:	
Qualifica all'epoca del fatto segnalato:	
Funzione Organizzativa all'epoca del fatto:	
Telefono:	
Email:	

Parte II - Dati e informazioni della condotta illecita o violativa del Modello 231/01 Società/Sede in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti terzi coinvolti o a conoscenza dei fatti (Nome, Cognome, qualifica, recapiti):	

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Area / Funzione organizzativa a cui può essere riferito il fatto:	
Esistenza di eventuali denunce del fatto (ove note) alla pubblica Autorità:	
“Altro”, specificare	