

MAZZEI MANUFACTURING S.P.A.

PROCEDURA
SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING
ADOTTATA AI SENSI DEL D.LGS. n. 24/2023
DI RECEPIMENTO ALLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937

Sommario

CAPO I SEGNALAZIONI	4
ART. 1. FONTE NORMATIVA	4
ART. 2 DEFINIZIONI	5
ART. 3 SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA	7
ART.4 AMBITO DI APPLICAZIONE	7
ART. 5 ESCLUSIONI	8
ART. 6 SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	9
ART. 7 SOGGETTI A QUALI SONO RIVOLTE LE MISURE DI PROTEZIONE	9
ART. 8 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	10
ART.9 DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE: GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	10
ART.10 DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI ANONIME	10
ART. 11 CANALI PER PRESENTARE LE SEGNALAZIONI E GARANTIRE LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	11
A. CANALE INTERNO	11
B. CANALE ESTERNO	12
CAPO II NORME DI ATTUAZIONE	12
ART. 12 FASE INTRODUTTIVA DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ART. 13 SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
ART. 14 RICHIESTA DI INCONTRO DIRETTO CON IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ART. 15 ATTIVITÀ ISTRUTTORIA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ART. 16 TERMINE DI CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
ART. 17 ARCHIVIAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ART. 18 FASE DELLA CONTESTAZIONE, CONTRADDITTORIO E DI DECISIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ART. 19 FORME DI TUTELA “WHISTLEBLOWING” ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
ART. 20 MISURE DI PROTEZIONE ... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
ART. 21 PERDITA DELLE MISURE DI PROTEZIONE ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
CAPO III APPENDICE SANZIONATORIA ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
ART. 22 NORME DI COORDINAMENTO ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	

ART. 23 CONDOTTE SANZIONABILI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

ART. 24 SANZIONI DISCIPLINARI... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

CAPO IV PUBBLICITÀ E CONSERVAZIONE DEI DATI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

ART. 25 ADOZIONE E PUBBLICITÀ DELLA PRESENTE PROCEDURA ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

ART. 26 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

ALLEGATI..... 13

CAPO I Segnalazioni

Art. 1. Fonte normativa

Il nostro ordinamento ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche, "Decreto"), recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Nel solco della Direttiva Europea, il D.Lgs. n. 24/2023 persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Più in generale, il Decreto mira a promuovere la cultura della legalità e della *compliance* nei contesti organizzativi, tramite l'armonizzazione della disciplina del *whistleblowing* alle indicazioni delle Istituzioni euro-unitarie e alle *best practice* internazionali.

In primo luogo, il nuovo Decreto ha ampliato l'ambito di applicazione dell'istituto del *whistleblowing* che, per quanto riguarda il settore privato, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1 lett. q), deve essere implementato dagli Enti che:

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione relativi ai settori bancario, del credito, dell'investimento, dell'assicurazione e riassicurazione, delle pensioni professionali o dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli, dei fondi di investimento, dei servizi di pagamento, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1;
3. rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e adottano i Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1.

La nuova disciplina ha, inoltre, definito le "violazioni" oggetto di possibile segnalazione ampliato il novero dei soggetti tutelati e, in generale, rafforzato la tutela con la previsione dei seguenti obblighi a carico degli Enti:

- definire ex ante la *governance* del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative;
- affidare la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale, specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato (ad es. l'OdV);
- calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di *whistleblowing*; ^[L]_[SEP]
- definire le modalità operative e i tempi di gestione indicati dal Decreto in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni; ^[L]_[SEP]
- implementare un canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante;

- implementare la tutela del segnalante prevedendo misure tecniche che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, l'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- procedere a regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- predisporre *policy* e procedure specifiche in materia di *whistleblowing*, che consentano di gestire, in modo conforme, anche segnalazioni pervenute mediante canali distinti da quello scritto e informatizzato (linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale, incontri diretti);
- assicurarsi di garantire al segnalante la massima trasparenza di tutto processo;
- pubblicare sul sito aziendale, ove presente, le informazioni chiare sul canale di segnalazione;
- adeguare il sistema disciplinare adottato dall'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. n. 231/2001, al dettato del D.Lgs. n. 24/2023.

Da ultimo, la normativa ha ampliato i destinatari della garanzia di protezione del segnalante, sia in termini di tutela della riservatezza, che di tutela da ritorsioni, estendendo la tale protezione anche a soggetti diversi da chi effettua la segnalazione (come il facilitatore o le altre persone menzionate nella segnalazione)

In attuazione di quanto sopra, la società ha predisposto la presente procedura per regolare le segnalazioni “Whistleblowing”.

Il Gestore della segnalazione e l'Ente assicureranno le garanzie descritte nella presente procedura. Per redigere la presente procedura si è tenuto conto anche della “*Nuova disciplina Whistleblowing – Guida operativa per gli enti privati*” di Confindustria dell'ottobre 2023 e delle “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*” di ANAC, approvate con delibera n° 311 del 12 luglio 2023.

Art. 2 Definizioni

Ai fini della presente procedura, si intende per:

- a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
 6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
-
- b) **«informazioni sulle violazioni»**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
 - c) **«segnalazione» o «segnalare»**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
 - d) **«segnalazione interna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
 - e) **«segnalazione esterna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
 - f) **«divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
 - g) **«persona segnalante»**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
 - h) **«facilitatore»**: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - i) **«contesto lavorativo»**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
 - l) **«persona coinvolta»**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

- m) **«ritorsione»**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) **«seguito»**: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- o) **«riscontro»**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- p) **«soggetti del settore pubblico»**: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;
- q) **«soggetti del settore privato»**: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:
1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 2. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
 3. sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).
- r) **«gestore della segnalazione»**: figura a cui è affidata la gestione della segnalazione whistleblowing dotata adeguata formazione, di autonomia, indipendenza e imparzialità, al fine di gestire le segnalazioni in maniera adeguata e conforme alle disposizioni di legge e della presente procedura.
- s) **«conflitto di interessi»**: fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

Art. 3 Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura è quello regolare il processo delle segnalazioni “whistleblowing” e di fornire al segnalante (c.d. “*whistleblower*”) precise indicazioni operative circa i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le tutele che gli vengono offerte dalla nuova normativa.

Art.4 Ambito di applicazione

In linea generale, la presente procedura si applica alle segnalazioni di disposizione normative, nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'integrità dell'Ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel suo **contesto lavorativo**.

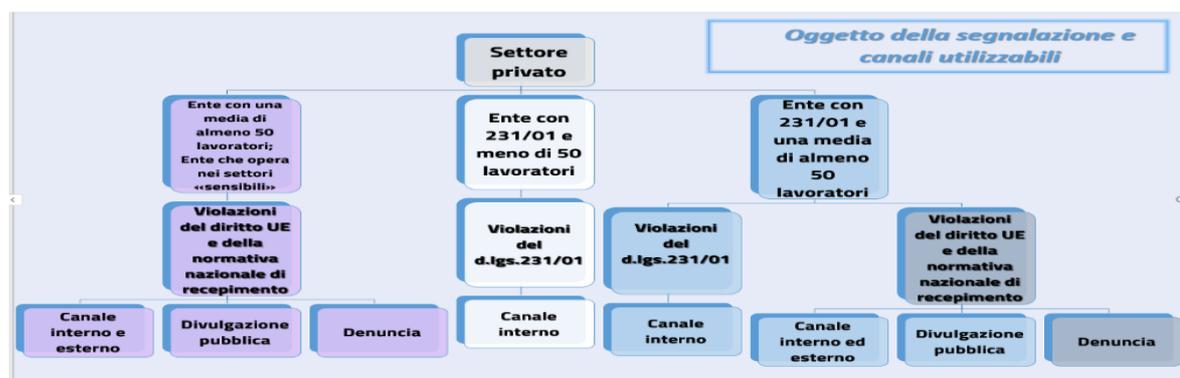
Più in particolare, l'ambito di applicazione della presente procedura deve essere come di seguito distinta per l'oggetto della segnalazione e per il canale utilizzabile:

- a) Per gli enti privati che **NON hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:
 - Avere ad oggetto le condotte illecite rilevanti per la disciplina prevista dal D.lgs n. 231/01 o le violazioni del Modello organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso il canale interno;
- b) Per gli enti privati che **hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori** e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:
 - Avere ad oggetto condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso il canale interno;
 - Avere ad oggetto le violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- c) Hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e non hanno il Modello organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B. e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso il canale interno, esterno e la divulgazione pubblica o la denuncia.

Per rendere maggiormente comprensibile il distinguo tra le differenti segnalazioni, si riporta lo schema riportato nelle Linee Guida Anac (cfr. pag 47)

Parte prima - I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni

Settore privato



Mazzei Manufacturing S.p.A. rientra nel campo di applicazione di cui alla lettera a), perciò le segnalazioni potranno avere l'oggetto ivi descritto.

Art. 5 Esclusioni

La presente procedura NON si applica:

- a) Alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati dal decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati dalla direttiva;
- c) Alle 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.

Art. 6 Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- a) Dipendenti aziendali, a qualsiasi titolo;
- b) Lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa per l'Ente, come definiti dal decreto;
- c) Lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi in favore dell'Ente;
- d) Liberi professionisti consulenti che prestano la propria attività lavorativa per conto dell'Ente;
- e) Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- f) Gli azionisti (ove presenti);
- g) Persone con funzione di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- a) Quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) Durante il periodo di prova;
- d) Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Art. 7 Soggetti a quali sono rivolte le misure di protezione

Le misure di protezione previste dalla presente procedura si applicano:

- a) Al segnalante;
- b) Ai facilitatori
- c) Alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) Ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;

- e) Agli Enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Art. 8 Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve riportare informazioni più dettagliate possibili, compresi i fondati sospetti, di cui il soggetto è venuto a conoscenza riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione aziendale, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

In ogni caso, è auspicabile che ogni segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione/ruolo che ricopre nell'ente;
- b) Una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) Circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti;
- d) Le generalità - se conosciute - che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività);
- e) L'indicazione di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.

In ogni caso, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il medesimo, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva, è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi utili a consentire di effettuare le dovute verifiche.

Pertanto, si offre, in allegato alla presente procedura, un format di segnalazione (**All.1**).

Art.9 Destinatario della segnalazione: Gestore della Segnalazione

L'Ente ha individuato il proprio "Gestore della segnalazione" nel Responsabile dell'Area Acquisti e Risorse Umane (ACQ).

Nel caso il Gestore della segnalazione sia in una posizione di conflitto di interessi, la segnalazione deve essere inviata all'Organo amministrativo apicale (ad. es. Presidente del Consiglio di Amministrazione; Amministratore Unico etc.), come descritto nel successivo paragrafo 11.

Laddove il Gestore della segnalazione non sia individuato nell'OdV, è opportuno che questi venga comunque coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di tutela del segnalante.

Art.10 Disciplina delle segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono oggetto di valutazione da parte del Gestore della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione valuta le segnalazioni anonime quando le stesse risultino adeguatamente circostanziate e supportate da idonea documentazione, o comunque tali da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime devono essere registrate in apposito registro gestito dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta deve essere opportunamente conservata. Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso sono garantite le tutele previste dalla presente procedura per i whistleblower.

Art. 11 Canali per presentare le segnalazioni e garantire la riservatezza del segnalante

Le segnalazioni di cui alla presente procedura possono essere indirizzate all'Ente, con le modalità di seguito indicate al punto A del presente paragrafo ("Canale interno"), all'Autorità nazionale anticorruzione – ANAC, nei casi indicati e secondo le modalità indicate al punto B del presente paragrafo ("Canale esterno"), o direttamente all'Autorità giudiziaria o contabile.

A. Canale interno

I canali istituiti dall'Ente per l'invio delle segnalazioni interne garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (fin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva).

Il segnalante può effettuare la segnalazione secondo una delle seguenti modalità alternative tra loro:

a) In forma scritta:

- 1) Tramite piattaforma informatica dedicata**, reperibile sul sito internet aziendale al seguente link: <https://m-home.segnalazioni.net/>
- 2) Invio all'indirizzo di posta fisica ubicato in Larciano (PT), Piazza Giolitti, n. 217.**
In tal caso, il segnalante dovrà procedere come di seguito:
 - Il segnalante dovrà munirsi di tre buste;
 - **Nella busta chiusa n.1**, il segnalante dovrà inserire i propri dati identificativi, la copia di un documento di identità e dovrà indicare un indirizzo di posta fisica (elezione di domicilio) a cui il Gestore della segnalazione potrà inviare la corrispondenza riguardante le successive fasi legate alla segnalazione;
 - **Nella busta chiusa n.2** il segnalante dovrà descrivere l'oggetto della segnalazione prevista al precedente punto n.8, lett. b), c), d) ed e).
 - Infine, le buste nn. 1) e 2) dovranno essere inserite nella **busta n.3)**, la quale dovrà riportare all'esterno la dicitura **"RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE"**.

➤ Conflitto di interessi del gestore della segnalazione

Qualora il segnalante ritenga che il gestore della segnalazione si trovi in una condizione di conflitto di interessi, la segnalazione dovrà essere inviata all'organo apicale dell'Ente (ad. es. Presidente del Consiglio di Amministrazione; Amministratore Unico). La dicitura sulla busta n. 3) dovrà

essere: **“RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE – DATORE DI LAVORO”**.

➤ **Invio della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore della segnalazione**

Nel caso la busta sia carente della specifica dicitura esterna **“RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE”** e sia presentata ad un soggetto interno all’Ente diverso dal Gestore della segnalazione, il ricevente:

- laddove sia evidente che si tratti di una segnalazione “whistleblowing” (ad. esempio per la dicitura whistleblowing sulla busta o per qualunque altro elemento riconducibile a tale strumento di segnalazione), dovrà inoltrarla al gestore della segnalazione senza ritardo e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, senza aprire la busta;
- ove la segnalazione non rechi elementi di evidente riconducibilità al sistema whistleblowing, dovrà prontamente trasmetterla al gestore della segnalazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza del segnalante. Il ricevente darà comunicazione al segnalante dell’avvenuta trasmissione al gestore della segnalazione.

b) In forma orale:

L’Ente garantisce anche la possibilità di effettuare segnalazioni in forma orale rivolte al Gestore della segnalazione, con l’attivazione dei seguenti canali:

- Segnalazione vocale da eseguirsi mediante la piattaforma telematica sopra citata.

Tramite la segnalazione in forma orale il segnalante può chiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione.

B. Canale esterno

È possibile per il segnalante effettuare una segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (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 dalla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del precedente punto a) e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le segnalazioni tramite il canale esterno si rinvia all’apposito Regolamento reperibile tramite il seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/246200/Regolamento+gestione+segnalazioni+esterne+ed+esercizio+potere+sanzionatorio+Anac+-+del.301+-+12.07.2023+.pdf/7ec6ef70-bd7b-1bac-6ffe-1580cfcb2033?t=1689323974123>

ALLEGATI

ALLEGATO 1	Modulo di segnalazione Whistleblowing	
	DOCUMENTO 1	IN BUSTA 1

Il presente modulo di segnalazione è uno strumento per comunicare con il Gestore della Segnalazione casi sospetti o conclamati di comportamenti integranti uno dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/01, oppure di violazione delle regole contenute nel Modello organizzativo 231 adottato dall'Ente.

Il presente ALLEGATO 1 si compone di due documenti:

-DOCUMENTO 1, reca l'indicazione delle generalità del segnalante → il DOCUMENTO 1 VA NELLA BUSTA 1;

- DOCUMENTO 2, descrive i fatti accaduti → IL DOCUMENTO 2 VA NELLA BUSTA 2.

Una volta inseriti il documento 1 nella busta 1 e il documento 2 nella busta 2, queste devono essere inerite nella BUSTA N.3 recante l'indicazione esterna: **“RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE”**.

La terza busta deve essere inviata all'indirizzo: Larciano (PT), Piazza Giolitti, n. 217.

NOME	
COGNOME	
FUNZIONE AZIENDALE	
INDIRIZZO DI POSTA FISICA DOVE RICEVERE I RISCONTRI DEL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	
NUMERO DI CELLULARE	

È necessario allegare la copia di un documento di identità.

Data: _____

Firma: _____

ALLEGATO 1	Modulo di segnalazione Whistleblowing	
	DOCUMENTO 2	IN BUSTA 2

DOMANDA	RISPOSTA
Circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti (giorno, orario, in quale luogo)	
Una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione (cosa è avvenuto).	
Le generalità - se conosciute - del soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività)	
L'indicazione di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.	
Altro da aggiungere	

Allegare, se possibile, documenti a supporto della segnalazione (verbali, fotografie, file audio, certificati etc).

Data: _____

Firma: _____

ALLEGATO 2	Modello di intervista al segnalante “whistleblower”	
-------------------	--	--

Data: _____

Orario di apertura verbale _____

Presso: _____

Gestore della segnalazione _____

Innanzi al sottoscritto Gestore della segnalazione, è comparso il Sig. _____, identificato a mezzo del documento di identità _____ n° _____ rilasciato da _____ in data _____, quale soggetto “whistleblower”, di cui alla segnalazione del _____. È estratta copia del documento di identità del segnalante e allegata al presente verbale, di cui ne è parte integrante.

Si dà atto che in data _____ il segnalante ha chiesto un incontro diretto con il sottoscritto gestore della segnalazione.

Il predetto Sig. _____ viene preliminarmente informato che il Gestore della segnalazione intende procedere alla registrazione fonografica del presente incontro. Il segnalante presta/ non presta il consenso alla registrazione dell'incontro.

Il Gestore della segnalazione informa il Sig. _____ di voler ricevere una dichiarazione in forma del presente verbale, che il dichiarante dovrà sottoscrivere in questa sede e che tali informazioni saranno utilizzate al fine del proseguimento dell'attività istruttoria.

Il Gestore della segnalazione avverte il Sig. _____ che la sua identità rimarrà assolutamente riservata e che la stessa potrà essere rivelata solo in presenza del suo consenso espresso.

DOMANDA	RISPOSTA
Dove lavora e in quale ruolo.	
Cosa può riferire in merito alla segnalazione che ha presentato.	
Quando è avvenuta?	
Dove?	
Chi ha commesso i fatti?	
Può descrivere cosa è successo?	
Vi sono stati dei danni a persone o cose?	
Quali violazioni ha riscontrato?	
Chi era presente?	
È stato aiutato/assistito da qualcuno nel processo di segnalazione?	
Teme ritorsioni per qualche collega nel suo contesto di lavoro?	
Altro da aggiungere	

Il presente verbale si chiude alle ore _____

L.C.S.

Sig. _____

Il Gestore della segnalazione _____