POLICY WHISTLEBLOWING

ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n° 24

	ANGELONI ANGELO S.R.L.
	Via Trincea delle Frasche, 92 - Fiumicino

REVISIONE	DATA	MOTIVO REVISIONE	APPROVATA
0.0			

INDICE **PAG.**

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3
2. PREMESSA 3
3. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO 4
4. APPLICABILITà 4
4.1 Destinatari del documento 4
5. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO 4
5.1 Violazioni NON rilevanti ai fini Whistleblowing 5
5.2 Come devono essere le segnalazioni 6
6. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO 7
7. I canali di segnalazione 8
8. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE 8
9. APPLICABILITÀ DELLA NORMATIVA WHISTLEBLOWING IN ANGELONI ANGELO .. 9
9.2 Il canale interno scelto da Angeloni Angelo s.r.l. 9
9.3 Canali di segnalazione esterna 11
9.4 Procedibilità della segnalazione 12
9.5 Ammissibilità della segnalazione 12
9.6 Istruttoria, accertamento e chiusura della segnalazione 13
9.7 Archiviazione 14
10. TEMPI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 14
11. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE 15
11.1 Tutela della riservatezza 15
11.2 Protezione da ritorsioni 16
11.3 Responsabilità della Persona Segnalante 17
11.4 La tutela dei soggetti assimilati al segnalante 17
11.5 Protezione dei dati e conservazione della documentazione 18
12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 19
13. SANZIONI 19
14. NORMATIVA DI RIFERIMENTO 20
15. GLOSSARIO 22

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica ad **Angeloni Angelo s.r.l.** (di seguito la "**Società**") e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "**Decreto Whistleblowing**") di "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 violazioni delle disposizioni normative nazionali", che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

a. Codice Etico della Società, nella versione pro tempore vigente;

b. Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 adottato dalla Società nella versione pro tempore vigente.

2. PREMESSA

Un efficace sistema di *Whistleblowing* rappresenta uno strumento importante per il costante rispetto dei canoni di trasparenza e di integrità della Società e un utile "*alert*" per l'adozione di misure tempestive ed appropriate in caso di possibili violazioni, con l'obiettivo di mitigare l'impatto anche in termini di rischi reputazionali.

La Società promuove all'interno della propria realtà aziendale e nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori, una cultura conforme alle normative vigenti, allineata alle *best practice* di mercato ed in grado di garantire la soddisfazione delle proprie risorse e l'attenzione rivolta ai propri clienti.

Il sistema di Whistleblowing va inquadrato nell'ambito delle iniziative di adeguamento volte ad ottemperare alle prescrizioni normative in materia nonché, più in generale, nell'ambito delle regole di comportamento e di *corporate governance*, volte al mantenimento di una condotta aziendale in linea con gli standard societari.

3. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

La presente Policy ha l'obiettivo di descrivere i principi del modello che la Società ha definito allo scopo di consentire alle "Persone Segnalanti" la segnalazione di violazioni, potenziali e/o effettive, di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Il sistema di Whistleblowing adottato dalla Società prevede:

- canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting e che garantiscono la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato;
- procedure specifiche per la ricezione, l'elaborazione e la gestione delle segnalazioni che garantiscano l'indipendenza valutativa nonché la completa trasparenza e tracciabilità dell'iter seguito;
- tutela del soggetto segnalante con riguardo al rischio di condotte ritorsive, dirette o indirette, o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione e dell'identità del soggetto Segnalante e del Segnalato, nel rispetto della normativa applicabile anche in materia di protezione dei dati personali, fermi restando eventuali provvedimenti delle Autorità in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

A riguardo si precisa che, in caso di accertamento della responsabilità del Segnalato, costui è tutelato da eventuali ulteriori ripercussioni negative diverse da quelle previste dai provvedimenti disciplinari adottati ed è altresì tenuto indenne qualora dalle verifiche conseguenti alla segnalazionenon emergano elementi di anomalia a suo carico.

4. APPLICABILITÀ

4.1 Destinatari del documento

Il presente documento è approvato dall'Amministratore Unico della Angeloni Angelo s.r.l. e trova diretta applicazione all'interno della Società. I principi definiti si applicano a tutte le unità organizzative della Società incluse nel perimetro di intervento.

I Destinatari della presente Policy coincidono con le Persone Segnalanti come definite successivamente al paragrafo "Definizioni".

5. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

In questa categoria rientrano:

1. ***Violazioni delle disposizioni normative nazionali***
   - illeciti penali, civili, amministrativi, contabili;
   - reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
   - le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231.

2. ***Violazioni della normativa europea***
   - illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione*:* 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.

   - 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 imprese 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 imprese

   - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

5.1 Violazioni NON rilevanti ai fini Whistleblowing

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate. In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito; aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

5.2 Come devono essere le segnalazioni

La Segnalazione deve essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata:

- circostanziata e fondata, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).
- chiara e completa con la descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, completa di ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione;
- puntuale nel contesto di riferimento e riportante ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione;
- circostanziata, indicando cioè il tempo e il luogo, ove conosciuti, relativi all'oggetto della Segnalazione
- completa di ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione. È necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

In ogni caso, anche tutte le **segnalazioni anonime** dovranno essere registrate dal gestore delle segnalazioni ed archiviate.

Si segnala che la Società non prende in considerazione le segnalazioni estranee all'ambito di applicazione della Policy, nonché quelle connotate da:

- assenza degli elementi ritenuti essenziali per avviare l'istruttoria (ad esempio eccessiva genericità dei fatti oggetto di Segnalazione);
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- finalità palesemente emulativa, fatta salva l'applicazione, ove ne ricorrano i presupposti, delle sanzioni a carico del Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave.

Le Segnalazioni aventi ad oggetto circostanze estranee all'ambito di applicazione della Policy (ad esempio perché non rilevanti ai fini della normativa in materia) verranno inoltrate alle Funzioni/Ufficidi competenza,

laddove rilevanti.

6. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

I destinatari della presente normativa sono sia i **soggetti pubblici che privati.**

Si evidenzia, però, che nel **settore pubblico, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni inerenti alla disciplina nazionale come sopra indicata** (quindi illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, reati 231 e violazioni del Modello Organizzativo 231) e del diritto europeo nelle materie sopra indicate, attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Invece, per quanto riguarda il **settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo** nelle materie sopra indicate, ma a seconda del regime in cui operano. In particolare, negli enti privati che:

- **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- **hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231,** le segnalazioni possono:
  - avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
  - avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- **hanno impiegato la media almeno di 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 canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

6.1 Chi sono i soggetti che possono fare le segnalazioni (*whistleblower*)

Può segnalare chiunque sia venuto a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illecite nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Per "**contesto lavorativo**", secondo il Decreto e le Linee Guida ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione.

In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- la segnalazione attraverso un **canale interno** che deve essere:
  - **scritto**: analogico o digitale

    e
  - **orale** (linea telefonica dedicata, messaggistica vocale, incontro diretto con il Gestore della segnalazione
- la segnalazione mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

8. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

È la persona fisica interna all'impresa, l'ufficio interno all'impresa o il soggetto esterno a cui è affidata la gestione delle segnalazioni e che la società deve formalmente incaricare e che gode dei requisiti di imparzialità, autonomia e indipendenza. al gestore della segnalazione devono pervenire le segnalazioni. in particolare:

- assicura che il processo di istruttoria delle Segnalazioni ricevute avvenga coerentemente ai principi definiti nella presente Policy;
- ha il potere di delegare (laddove nominati) agli Incaricati Whistleblowing il compito di analizzare le Segnalazioni, i quali conservano con cura e con i dettagli necessari gli esiti della successiva istruttoria condotta per valutare la gravità e la sussistenza dei fatti segnalati;

- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute.

Ove possibile, il Gestore della segnalazione, anche per il tramite degli "Incaricati Whistleblowing" (laddove nominati) si relazionacon il Segnalante, in particolare per la presa in carico della Segnalazione, e lo avvisa in merito all'esito della medesima. Qualora la Segnalazione non sia presa in considerazione, lo informa circa i motivi del rigetto.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse pervenire a soggetto diverso del Gestore, la stessa gli deve essere inviata entro sette giorni dalla ricezione.

9. APPLICABILITÀ DELLA NORMATIVA WHISTLEBLOWING IN ANGELONI ANGELO

9.1 Ambito oggettivo

Facendo seguito a quanto su esposto, in considerazione delle caratteristiche della Società l'ambito oggettivo in **Angeloni Angelo (**più di 50 dipendenti ed adozione del Modello Organizzativo 231**)** consiste nelle segnalazioni inerenti a:

1. Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231;
2. Condotte illecite rilevanti violazioni del diritto U.E.;

La Società ha individuato quale Gestore delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza monocratico nominato ai sensi del D. Lgs 231/01.

9.2 Il canale interno scelto da Angeloni Angelo s.r.l.

Il sistema di gestione delle segnalazioni attivato dalla Società fornisce alle Persone Segnalanti canali specifici ed indipendenti, attraverso i quali presentare segnalazioni circostanziate inerenti violazioni dei principi contenuti nel Modello 231 nonché delle altre disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle attività lavorative/ funzioni svolte.

La Società adotta procedure e canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dei dati (compresa, in particolare, l'identità, ove dichiarata) del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone comunque coinvolte nella Segnalazione, nonché delle informazioni e dei documenti inerenti ai fatti rappresentati, nella misura in cui queste ultime potrebbero influire sulla riservatezza dei soggetti precedentemente citati.

Inoltre, la Società mette a disposizione informazioni sull'utilizzo del **canale interno e di quello esterno** con

particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, sui soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni nonché sulle procedure. Tali informazioni vengono rese accessibili anche alle persone che, pur non frequentando il luogo di lavoro sono legittimate a presentare una Segnalazione. La Società pubblica tali informazioni nel luogo di lavoro in un punto visibile, in una sezione apposita del sito internet nonché nella intranet aziendale.

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente **canale interno** di segnalazione, a scelta del segnalante:

scritta:

- piattaforma informatica di segnalazione (messa a disposizione da un fornitore esterno) attraverso la quale i Segnalanti possono effettuare segnalazioni (vedere "Istruzioni operative");

orale:

- piattaforma informatica di segnalazione (messa a disposizione da un fornitore esterno) attraverso la quale i Segnalanti possono effettuare segnalazioni orali (vedere "Istruzioni operative");

Le attività di ricezione e analisi della Segnalazione sono registrate, tracciate, monitorate e gestite tenendo conto dei principi di imparzialità e riservatezza, anche nel rispetto della dignità del lavoratore, delle normative in tema di protezione dei dati personali e di lavoro nonché della disciplina contrattuale di settore. Il Gestore della Segnalazione (ODV) preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle Segnalazioni è individuato in modo da garantire che lo stesso non è gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale Segnalato, non è egli stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione. Tale soggetto è, inoltre, specificamente formato per la corretta gestione del canale di segnalazione.

Pertanto, le Segnalazioni sono di regola ricevute dal Gestore della Segnalazione e risponde del buon funzionamento del sistema di segnalazione nonché della fase di istruttoria del processo stesso, garantendo alle Persone Segnalanti l'informativa prevista dalla normativa esterna ed in particolare, laddove possibile:

- rilascia un avviso di ricevimento della Segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

In proposito si rappresenta che la Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione deve essere trasmessa a quest'ultimo, entro **sette giorni** dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

9.3 Canali di segnalazione esterna

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha previsto come segnalazione esterna:

1. l'attivazione da parte dell'ANAC di un canale di segnalazione (https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/), indipendente ed autonomo, per il ricevimento e la trattazione delle Segnalazioni, nel rispetto dei principi di riservatezza delle Persone Segnalanti.

   Le Persone Segnalanti, possono effettuare le Segnalazioni tramite tale canale solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

   - non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
   - la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
   - 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;
   - la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

2. La divulgazione pubblica

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe

ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

9.4 Procedibilità della segnalazione

In via generale, ad eccezione dei casi precedentemente descritti, le Segnalazioni sono analizzate dal Gestore della Segnalazione, che conserva con cura – nei termini previsti dalla normativa di riferimento - le informazioni raccolte e gli esiti della successiva istruttoria condotta per valutare la gravità e la sussistenza dei fatti segnalati e **verifica preliminarmente** circa la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la Segnalazione.

9.5 Ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi (soggetto legittimato a effettuare la segnalazione) e oggettivi (l'oggetto della segnalazione rientra tra gli ambiti della disciplina) e dunque, risulti procedibile, il Gestore della Segnalazione deve verificarne **l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.**

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

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

Alla luce di queste indicazioni, il Gestore della Segnalazione, può ritenere la segnalazione **inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni indicate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, il Gestore della segnalazione può procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto (v. par. 9.4)

In ogni caso il Gestore della Segnalazione, durante la verifica preliminare può richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.
Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

9.6 Istruttoria, accertamento e chiusura della segnalazione

Il Gestore della Segnalazione, nello svolgimento delle conseguenti verifiche, assicura che le attività di analisi siano accurate e che abbiano una durata ragionevole, compatibilmente con il livello di gravità eventualmente rilevato. Nel caso in cui per l'esecuzione delle verifiche sia necessario il contributo di strutture diverse (es. consulenti esterni nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura), il Gestore della Segnalazione informa l'A.U. e successivamente fornisce alle strutture coinvolte tutti i dati necessari con esclusione dell'identità del Segnalante. Parimenti il Gestore della Segnalazione mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni. È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

L'esito della Segnalazione:

- in caso di segnalazione 231/2001, qualora dall'istruttoria risultasse che la Segnalazione non è infondata, il Gestore della Segnalazione (in qualità di ODV) attiva le competenti funzioni aziendali per l'avvio dell'iter disciplinare e le preposte strutture per la rimozione delle carenze eventualmente riscontrate. Il Gestore della Segnalazione informa l'A.U. dei fatti oggetti di Segnalazione, anche prima del termine dell'istruttoria, nei casi ritenuti rilevanti per la gravità e potenziale fondatezza;
- in caso di Segnalazione diversa da quelle di cui al punto che precede, laddove non sia infondata, il Gestore della Segnalazione, attiva le competenti funzioni/ Organi aziendali per l'avvio dell'iter disciplinare e per la rimozione delle carenze eventualmente riscontrate, valutando altresì di informare l'A.U. dei fatti oggetto di segnalazione, anche prima del termine dell'istruttoria nei casi ritenuti rilevanti per la gravità e potenziale fondatezza.

Quando richiesto dal Segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli Organi aziendali assicurando l'anonimato del medesimo.

Il Gestore della Segnalazione, al pari dei vertici aziendali, si impegna a tutelare adeguatamente l'identità del Segnalante, se conosciuta, e, ove del caso, del Segnalato, ed a vigilare su eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione.

I possibili provvedimenti disciplinari saranno assunti coerentemente alle previsioni giuslavoristiche e alla normativa interna. Il Gestore della Segnalazione non partecipa all'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, rimessi alle Funzioni aziendali o agli organi competenti per materia, i quali provvedono altresì a fornire informativa al soggetto cui la Segnalazione si riferisce, circa gli "sviluppi" del procedimento. Tali Funzioni aggiornano altresì il Gestore della Seganalazione.

9.7 Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo. La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

In tal caso, il Gestore della Segnalazione ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

10. TEMPI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

- Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione
  entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
- Riscontro alla Segnalazione
  entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento
- in mancanza dell'avviso di ricevimento, **entro 3 mesi** (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di **7 giorni** dalla presentazione della Segnalazione
- Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto
  entro e non oltre **7 giorni** dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
- Fissazione del giorno dell'incontro diretto
  entro **10 giorni** dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto • in casi di comprovata urgenza, **entro 5 giorni** dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto.

11. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE

11.1 Tutela della riservatezza

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare violazioni, l'identità della Persona segnalante (e/o ogni altro fatto o informazione atti a rivelarla) non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle coinvolte nella gestione della Segnalazione.

Tali soggetti non possono rivelare a terzi l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità se non con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato.

In aggiunta, nel caso specifico di utilizzo del canale informatico da parte del Segnalante, le generalitàdi quest'ultimo fornite in sede di registrazione sulla piattaforma, non vengono rese note ad altri soggetti se non al Gestore della Segnalazione. È, altresì, prevista, nel caso di rivelazione delle generalità del Segnalante, la previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Per quanto concerne la raccolta dei dati personali, che manifestamente non risultino utili al trattamento di una specifica segnalazione, non saranno acquisiti o, se acquisiti accidentalmente, è prevista l'immediata cancellazione.

L'anonimato della Persona segnalante è, altresì, garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al Segnalato sia fondata su accertamenti distinti, ulteriori, rispetto alla segnalazione. In aggiunta, è garantita anche la tutela dell'identità del Segnalato e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante. Il Segnalato può essere sentito, ovvero su sua richiesta è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

Nel procedimento penale:

- l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

Nel procedimento disciplinare:

- l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;

- qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

11.2 Protezione da ritorsioni

La Società vieta le ritorsioni ossia qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare alla Persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le Persone Segnalanti che ritengono di aver subito una discriminazione/ritorsione ne danno notiziaad ANAC, la quale si occuperà di effettuare gli accertamenti che la legge le attribuisce e di irrogare l'eventuale sanzione amministrativa al responsabile.

È necessario che la segnalazione della potenziale ritorsione sia il più circostanziata possibile e cherisulti chiara.

Si sottolinea che è essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti da parte della Persona segnalante destinataria della misura ritorsiva. Una volta che la Persona segnalante dichiaridi aver effettuato una Segnalazione e di aver subito una ritorsione/danno, l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che li ha posti in essere. Sicché sarà quest'ultimo a dover dimostrare che le misure adottate nei confronti del Segnalante non siano in alcun modo collegate alla segnalazione.

Gli atti ritorsivi sono nulli. Il Segnalante che sia stato licenziato a causa della segnalazione o della denuncia ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di demerito o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la

risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri, sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

11.3 Responsabilità della Persona Segnalante

La Persona segnalante che effettua una Segnalazione non è punibile se rivela o diffonde informazioni su violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e 2015 del codice civile;
- nel caso di violazione delle disposizioni relative alla tuteladel diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; nonché nell'ipotesi in cui la stessa persona riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione del Segnalato, qualora, almomento della rivelazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione fosse necessariaper svelare la violazione.

La tutela della Persona segnalante viene meno laddove sia accertata (anche solo con sentenza di primo grado) la sua responsabilità penale o civile, in caso di dolo o colpa grave, per segnalazione calunniosa o diffamatoria o per altri reati connessi con la denuncia e alla Persona segnalante vieneirrogata una sanzione disciplinare (interna ed anche esterna da parte dell'ANAC ai sensi dell'art. 21comma 1 lett c)).

11.4 La tutela dei soggetti assimilati al segnalante

Le garanzie offerte al Segnalante, cioè:

- l'obbligo di riservatezza;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione di alcune tipologie di informazioni

sono applicate anche ai soggetti che potrebbero essere soggetti a ritorsioni in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza (consulenza o sostegno al segnalante) deve essere mantenuta riservata;

- persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano **nel medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente;**
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso** i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**.

11.5 Protezione dei dati e conservazione della documentazione

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal **proprietario della piattaforma informatica** nominato **Responsabile del trattamento dati** e dal **Gestore della Segnalazione, che è nominato Persona autorizzata al trattamento**, rapporto disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

La documentazione relativa alle Segnalazioni di cui alla presente Policy è riservata. Tale documentazione è archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti sulla classificazionee trattamento delle informazioni a cura del Gestore della Segnalazione ed è accessibile solo ai Dipendenti autorizzati. La documentazione archiviata sarà resa disponibile per eventuali necessità da parte dell'Autorità Giudiziaria o delle Autorità di Vigilanza. Tale documentazione include almeno i dettagli del Segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

La **conservazione** della documentazione inerente alle segnalazioni avviene nel rispetto dei dettami di cui alla vigente normativa. In particolare, l'art. 14 del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dispone che lesegnalazioni e la relativa documentazione vengano conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione

e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Si precisa che la Società ha previstoregole e meccanismi, anche automatizzati, di conservazione e cancellazione dei dati in ottemperanza con il disposto normativo.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del

14 Art.32 Regolamento (UE) 2016/679 GDPR.

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno. La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazione

13. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;

- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: *(i)* anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero *(ii)* la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

14. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Si riportano di seguito i principali riferimenti normativi che incidono sull'ambito Societario e finanziario in materia di *whistleblowing*:

- Linee Guida Confindustria – ottobre 2023
- Linee Guida Anac approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
- Parere del Garante della Privacy n. 304 del 6 luglio 2023
- art. 6 Decreto Legislativo n. 231/2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", così come modificato dall'art. 24 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in tema di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardantela protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioniriguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Decreto Legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali, così come aggiornato dal Decreto Legislativo n. 101/2018);
- 2003/125/CE e 2004/72/CE della Commissione);
- Regolamento GDPR (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);
- Parere sullo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001[8] (c.d. whistleblowing)" - 4 dicembre 2019;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);
- 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;Decreto Legislativo n. 24/2023 e relativo Allegato 1 (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);

- Linee guida ANAC, approvate con delibera n°311 del 12 luglio 2022, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni 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.

15. GLOSSARIO

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dalla Società o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la Società;
- Divulgazione pubblica: 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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023,
- Facilitatore: la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Informazioni sulle violazioni: informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni.
- Modello Organizzativo 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato
- Organismo di Vigilanza: l'Organismo nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- Segnalante: la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno;
- Segnalazione: la comunicazione, scritta o orale, di informazioni su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231,
- Gestore della Segnalazione: soggetto nominato destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
- Soggetto/i collegato/i: sono i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

angeloni angelo
giardini e restauro

ISTRUZIONI OPERATIVE

WHISTLEBLOWING

Whistleblowing

Angeloni Angelo s.r.l. ha adottato un sistema interno di segnalazione (di seguito, anche "Whistleblowing") per consentire la segnalazione di presunte violazioni dei principi contenuti nel Modello 231 nonché di altre disposizioni normative dell'Unione Europea che richiedono l'adozione di sistemi di segnalazione.

Angeloni Angelo s.r.l. promuove all'interno della propria realtà aziendale e nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori, una cultura conforme alle normative vigenti.

CHI PUÒ SEGNALARE

Può segnalare chiunque sia venuto a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illecite nel contesto lavorativo.

Per "**contesto lavorativo**", secondo il Decreto e le Linee Guida ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione.

Quindi

- personale dipendente o parasubordinati
- consulenti
- collaboratori
- volontari
- tirocinanti

COSA SI PUÒ SEGNALARE

- violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e Controllo Angeloni Angelo s.r.l. adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 (es. Reati contro la Pubblica Amministrazione, Corruzione tra privati, Reati Societari, Reati Informatici, etc.)
- violazioni inerenti al trattamento dati ai fini privacy
- misure discriminatorie e molestie di genere
- danno/frode perpetrata a danno della Società o a danno di terzi
- conflitti di interessi

COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

Non si possono presentare reclami e lamentele:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito; aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

COME SI PUÒ SEGNALARE

A tal fine, è riconosciuta sia al personale dipendente sia alle terze parti la facoltà di effettuare, tramite i canali whistleblowing di seguito specificati, una segnalazione di violazioni potenziali e/o effettive di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, è previsto un canale di segnalazione che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché la possibilità di trasmettere la segnalazione, sempre attraverso lo stesso canale, sia in forma scritta che orale, ed anche in forma anonima.

Angeloni Angelo s.r.l. mette a disposizione delle Persone Segnalanti i seguenti canali di segnalazione:

INTERNA:

PIATTAFORMA INFORMATICA DI SEGNALAZIONE
Per segnalazioni sia in forma scritta che orale, collegarsi al seguente link: https://angeloniangelo.nodewb.it

ESTERNA

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha previsto come segnalazione esterna:

1. l'attivazione da parte dell'ANAC di un canale di segnalazione (https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/), indipendente ed autonomo, per il ricevimento e la trattazione delle Segnalazioni, nel rispetto dei principi di riservatezza delle Persone Segnalanti.

   Le Persone Segnalanti, possono effettuare le Segnalazioni tramite tale canale **solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:**

   - non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
   - la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
   - 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;
   - la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Gestore della Segnalazione che si occuperà dell'istruttoria garantisce che le informazioni acquisite verranno trattate con la massima attenzione e assoluta riservatezza.