



PROTOCOLLO “WHISTLEBLOWING”

Estratto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Ferrobeton in conformità al Decreto Legislativo - 8 giugno 2001 n. 231

Data di redazione: 26.03.2024

Data di ultimo aggiornamento: 30.09.2024

APPROVATO dall’Organo Amministrativo con delibera del 25.10.2024

Il legale Rappresentante

Ferrobeton Srl
Via Foscarini, 45/a - Bidasio
31040 Nervesa della Battaglia (TV)
Tel. 0422.725580 - Fax 0422.522215
C. Soc. € 1.500.000 i.v. - info@ferrobeton.it
C.C.I.A.A. - C.F. - P. Iva 01142470267

Protocollo "whistleblowing"

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 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" (di seguito, "Legge"), adottata con l'intento di riformare la materia del *whistleblowing* nel settore pubblico e in quello privato.

Il fenomeno del *whistleblowing* costituisce un incentivo alla collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti, anche privati, segnalando gli illeciti e le eventuali violazioni del Modello di cui vengano a conoscenza in ragione dell'attività svolta.

Soffermando l'attenzione al solo settore privato, la Legge ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, allo scopo di approntare un'adeguata tutela a favore di quei dipendenti e/o collaboratori della società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 dovranno essere integrati al fine di *"prevedere misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione"*.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo - previsto dall'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231 - di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di *"presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti"*.

La normativa del *whistleblowing* è stata, da ultimo, novellata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 ("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"), che reca un testo normativo connotato dalle seguenti peculiarità:

- è stata configurata una disciplina organica del *whistleblowing* applicabile al settore pubblico e a quello privato;

- la segnalazione dell'illecito costituisce un autentico diritto, presidiato da specifiche garanzie (riservatezza; divieto di ritorsioni; misure di sostegno; invalidità di rinunce e transazioni) atte ad evitare pregiudizi in capo al segnalante e alle persone a lui contigue (il facilitatore, le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e a lui legate da rapporti affettivi o di parentela; i colleghi di lavoro del segnalante e a lui legati da un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora e gli enti che operano nel medesimo contesto del segnalante);

- la tutela prevista dal testo normativo è applicabile non soltanto ai soggetti che hanno instaurato un rapporto di lavoro col soggetto pubblico o privato, ma altresì a coloro che, a vario titolo, collaborano o intrattengono rapporti con l'amministrazione pubblica o l'ente privato (lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, persone che svolgono funzioni di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza);
- la tutela è operante non soltanto quando il rapporto di lavoro/collaborazione è in corso all'epoca della segnalazione, ma altresì se il medesimo non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o, comunque, in altre fasi precontrattuali), durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto (se le informazioni sono state acquisite prima dello scioglimento stesso);
- sono irrilevanti i motivi che hanno indotto il segnalante ad effettuare la segnalazione. In ogni caso, per beneficiare delle misure di protezione previste dal D. Lgs. 24/2023, il segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni segnalate siano vere;
- l'oggetto della segnalazione è particolarmente ampio: possono essere segnalati illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazione dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea, relativi a specifici settori (ad esempio: appalti pubblici, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, tutela della vita privata e dei dati personali); atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno; atto o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- sono stati introdotti specifici canali di segnalazione - interna ed esterna -, oltre ad essere state disciplinate, nella presente materia, le divulgazioni pubbliche e la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
- sussiste l'obbligo per i soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01 ed adottano i modelli di organizzazione ivi previsti (a prescindere da qualunque soglia occupazionale) di adeguarsi alla disciplina del D. Lgs. 24/2023 e, quindi, di introdurre un canale di segnalazione interna (essendo il canale di segnalazione esterna affidato all'ANAC);
- sono state introdotte sanzioni pecuniarie nel caso di mancata attuazione della disciplina del *whistleblowing* di cui al D. Lgs. 24/2023, nonché nel caso di ritorsioni, di ostacolo alla segnalazione o di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la disciplina del D. Lgs. 24/2023 si applica a partire dal 15 luglio 2023, eccetto che nei confronti dei soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 (in tal caso, l'obbligo di adeguamento ha effetto a partire dal 17 dicembre 2023).

Le nuove disposizioni sono, dunque, finalizzate a dare attuazione ai principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost., nonché a garantire la correttezza dell'azione

all'interno dei soggetti che operano nell'ambito di un ente pubblico o privato, rafforzando il principio di legalità e la libertà di iniziativa economica e di libera concorrenza di cui all'art. 41 Cost.

Per completezza, si riporta in calce il testo normativo del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, che costituisce parte integrante della procedura di segnalazione interna di seguito disciplinata.

La presente procedura è adottata, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, e dell'art. 6, comma I, lett. a), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, nr. 231 e costituisce parte integrante del modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa.

E' stata approvata in data 25.10.2024 dal Consiglio di Amministrazione ed è da ritenersi pienamente efficace a partire dal 28.10.2024.

1. Scopo della Procedura

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere, da un lato, gli eventuali dubbi ed incertezze nel segnalante su come effettuare le segnalazioni e, dall'altro, di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa. Parimenti, il fine è quello di dare attuazione in ambito aziendale al canale di segnalazione interna previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, del cui testo, unitamente al relativo allegato, viene allegata copia integrale al presente documento. Nello specifico, la procedura è finalizzata a:

- *garantire agli aventi diritto la facoltà di effettuare le segnalazioni interne previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24;*
- *disciplinare la gestione, in conformità alla legge e al Codice etico, delle segnalazioni interne;*
- *garantire l'esercizio di tutti i diritti e di tutte le facoltà spettanti alla persona segnalante e a coloro a cui il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 riconosce una specifica tutela.*

Per tutto ciò che non è espressamente disciplinato dalla presente procedura, devono intendersi richiamate, ad ogni effetto, le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 e le ulteriori norme di legge vigenti nella materia in esame e nella materia del trattamento dei dati personali, quali ad esempio Linee Guida ANAC adottate nel 2015 e aggiornate nel 2021 per il settore pubblico, sono stati indicati principi di carattere generale utili anche nel settore privato, purché in linea con la disciplina della legge 179/2017. In base a tali linee guida, occorre valutare in via preliminare i potenziali rischi nella gestione delle informazioni o dei dati (quali la stessa identità del segnalante) che potrebbero essere trattati nel corso della procedura, in modo da assicurarne la riservatezza, integrità e disponibilità. Tali valutazioni si traducono nella scelta della modalità di conservazione dei dati, la valutazione circa la possibile adozione di sistemi di sicurezza informatica atti a proteggerli da attacchi esterni (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati), politiche di accesso ai dati (limiti di abilitazione all'accesso), tempi di conservazione dei dati.

Da ultimo, va altresì garantita la tutela della privacy alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), vietando innanzitutto atti ritorsivi e discriminatori nei confronti dei segnalanti e prevedendo sanzioni a carico di chi viola le misure di sicurezza a tutela del segnalante, come anche di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Le sanzioni previste in caso di atti discriminatori e ritorsivi, nonché per segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatisi infondate sono le stesse stabilite nel Codice Disciplinare per la violazione del Modello. Ulteriormente, il segnalante e l'organizzazione sindacale possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente. Le misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni assunte verso il soggetto segnalante sono radicalmente nulle. In caso di sanzioni disciplinari o misure organizzative adottate in seguito alla segnalazione, ove abbia a sorgere una controversia in materia, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nella presente procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa: l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto, i destinatari della segnalazione, le attività di verifica e le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o *whistleblower*).

2. Contenuto della segnalazione

La segnalazione può riguardare una o più delle seguenti violazioni:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'articolo 2, comma I, lett. a), Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24;

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) dell'articolo 2, comma I, lett. a), Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24;

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 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 e' 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) dell'articolo 2, comma I, Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24.

Possono essere altresì oggetto di segnalazione le condotte finalizzate ad occultare una o più delle precedenti violazioni.

La segnalazione deve preferibilmente contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- la descrizione del fatto, che deve riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e/o operativo dell'ente. La segnalazione non può invece riguardare una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- la persona coinvolta (indicando i suoi dati anagrafici, ove conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile alla sua identificazione);
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo.

La segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima, purché sia circostanziata.

Alla segnalazione possono essere allegati documenti e/o elementi di prova.

Il segnalante può chiedere di essere sentito personalmente, anche mediante l'acquisizione di sue memorie, e può altresì suggerire il compimento delle attività istruttorie che reputa opportune ai fini del pieno accertamento del fatto segnalato.

La segnalazione può essere effettuata anche nell'ipotesi in cui il segnalante non disponga di elementi di prova, ma abbia comunque fondati motivi di ritenere che sia stata commessa una violazione.

Al fine di rendere effettiva la possibilità di presentare una segnalazione, ferme restando le ulteriori garanzie previste dal Codice Etico, la Società si impegna a rendere visionabile, presso la propria sede e a semplice richiesta, una copia del Modello (ivi compreso il presente documento), nonché l'elenco aggiornato dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01.

5. I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO

La segnalazione può provenire da parte di qualsiasi dipendente di Ferrobeton e deve essere indirizzata all'OdV, e potrà essere effettuata con l'ausilio dello Modulo per le segnalazioni all'OdV allegato al presente MOG.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a odv@ferrobeton.com. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- b) a mezzo del servizio postale, attraverso raccomandata a/r indirizzata al Presidente dell'OdV, Avv. Alex Michielin, in Nervesa Della Battaglia, Via Foscarini 45 a; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- c) verbalmente, in sede di audit OdV, mediante dichiarazione rilasciata al Presidente dell'OdV, Avv. Alex Michielin e da questi riportata a verbale.

In ogni caso, L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da assicurare che i canali le modalità di gestione delle segnalazioni garantiscano il rispetto dei requisiti di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati attraverso le misure di sicurezza in essere per gli strumenti informatici aziendali e archiviazione riservata.

Si segnala che è in corso di adozione una modalità di invio telematico tramite apposito portale tramite link reperibile sul sito istituzionale della società www.ferrobeton.it.

6. L'ATTIVITÀ DI VERIFICA

L'OdV verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

7. PUBBLICITA'

La presente procedura è esposta in un'apposita bacheca dei locali aziendali. Qualunque dipendente e qualunque interessato possono prenderne visione ed estrarne copia gratuitamente

4. Soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione interna.

Il soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione interna è l'Avv. Alex Michielin, contattabile mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a odv@ferrobeton.com.

L'impresa si impegna ad accertare il possesso dei requisiti di preparazione e professionalità in capo al soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione interna, con particolare riferimento alla sua conoscenza specialistica della materia del trattamento dei dati personali. Tale soggetto deve inoltre possedere le risorse necessarie per mettere in atto le misure tecniche ed organizzative idonee a garantire l'osservanza della riservatezza, della protezione dei dati e della segretezza.

5. Modalità di trasmissione e forma della segnalazione.

La segnalazione interna può essere effettuata tramite una delle seguenti modalità:

1) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a odv@ferrobeton.com. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge. In alternativa, anche mediante piattaforma informatica *whistleblowing*, con link di accesso in corso di pubblicazione sul sito www.ferrobeton.it. La piattaforma scelta garantisce la riservatezza e sicurezza dei dati personali.

2) mediante colloquio telefonico non registrato ovvero registrato, all'utenza telefonica nr. +393316260870, intestata al soggetto indicato nell'articolo 4 e a lui in uso. Nel caso di colloquio telefonico non registrato, la segnalazione è documentata mediante un resoconto dettagliato della conversazione e il segnalante ha la facoltà di verificare, rettificare o confermare il contenuto del resoconto mediante la propria sottoscrizione. Nel caso, invece, di colloquio telefonico registrato, la registrazione può avere luogo, previo necessario ed imprescindibile consenso del segnalante, mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Laddove il colloquio telefonico registrato sia altresì trascritto, il segnalante ha la facoltà di verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;

3) mediante comunicazione scritta in busta chiusa da trasmettersi al domicilio professionale del soggetto indicato nell'articolo 4, sito in Via Foscarini 45/A – Nervesa della Battaglia (TV). E' facoltà del segnalante segnalare, sulla busta, che si tratta di una comunicazione esclusivamente personale e/o riservata al soggetto indicato nell'articolo 4. E' inoltre facoltà del segnalante specificare, all'interno della segnalazione, che è sua intenzione mantenere riservata la propria identità, nonché beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione;

4) mediante colloquio in presenza, da tenersi presso il domicilio professionale del soggetto indicato nell'articolo 4, sito in Via Foscarini 45/A – Nervesa della Battaglia (TV), ovvero in luogo differente

concordato dal segnalante con il soggetto incaricato indicato nell'articolo 4. La segnalazione effettuata mediante il colloquio in presenza è verbalizzata ovvero, previo necessario ed imprescindibile consenso del segnalante, registrata mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Nel caso di verbalizzazione o di trascrizione della registrazione, il segnalante ha la facoltà di verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la sua sottoscrizione.

Il colloquio telefonico e quello in presenza devono avere luogo entro un termine ragionevole e, comunque, non oltre 15 giorni dalla ricezione della richiesta del colloquio medesimo.

Con le medesime modalità il segnalante può chiedere informazioni sulle azioni intraprese dal soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione.

Il segnalante ha la facoltà di indicare un recapito presso cui egli intende essere contattato dal soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione.

Il segnalante si dichiara consapevole degli illeciti in cui incorre colui che, in mala fede, effettua segnalazioni dal contenuto falso. Si dichiara altresì consapevole che le segnalazioni false effettuate in mala fede potranno determinare il mancato riconoscimento delle misure di protezione previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, a favore del segnalante.

Nel caso in cui il segnalante trasmetta la segnalazione ad un soggetto diverso da quello indicato nell'articolo 4, colui che riceve la segnalazione è tenuto a trasmetterla immediatamente al soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione interna e a non divulgare qualunque informazione sulla stessa. Se la segnalazione è effettuata mediante comunicazione scritta in busta chiusa, su cui sono riportate indicazioni idonee a permettere che si tratta di una comunicazione rientrante nell'oggetto della presente procedura, il soggetto che la riceve è tenuto a non aprire la busta.

6. Funzioni del soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione interna.

Il soggetto incaricato di ricevere e gestire la segnalazione interna svolge le seguenti funzioni:

- a) rilascia al segnalante, entro 14 giorni, un'attestazione scritta di ricezione della segnalazione. L'attestazione di ricezione riporta l'invito rivolto al segnalante a prendere visione del testo integrale della presente procedura e del testo del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, salvo che la segnalazione sia stata effettuata luogo mediante l'impiego della piattaforma di *whistleblowing* di cui all'articolo 5, numero 1), della presente procedura; in tal caso si osservano le garanzie previste dalla piattaforma medesima;
- b) dà seguito alla segnalazione, compiendo l'attività istruttoria necessaria per l'accertamento della violazione segnalata;
- c) fornisce, a semplice richiesta del segnalante, le informazioni sulle azioni intraprese a seguito della segnalazione;

- d) fornisce, a semplice richiesta del segnalante, informazioni sui diritti e sulle facoltà da lui esercitabili nell'ambito del canale di segnalazione interna;
- e) fornisce, a semplice richiesta del segnalante, informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne;
- f) completa la sua attività istruttoria ed ogni azione intrapresa entro 3 mesi dal rilascio dell'attestazione di ricezione di cui alla precedente lettera a), comunicando per iscritto al segnalante le azioni intraprese e le decisioni assunte;
- g) custodisce la segnalazione e tutta la documentazione acquisita, con particolare riferimento a quella attinente all'attività istruttoria svolta, mediante modalità protette ed osservando la disciplina di legge vigente, con particolare riferimento a quella concernente la materia della tutela dei dati personali;
- h) fornisce al segnalante la comunicazione scritta di cui all'articolo 7, lettera c.;

Il soggetto incaricato di ricevere e gestire la segnalazione interna ha la facoltà di chiedere al segnalante le integrazioni necessarie per dare seguito alla segnalazione.

Ove, entro il termine di cui alla precedente lettera f), non si sia ancora conclusa l'attività svolta dal soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione interna, quest'ultimo è tenuto a fornirne comunicazione al segnalante, informandolo della facoltà di effettuare una segnalazione esterna.

Il soggetto incaricato di ricevere e gestire la segnalazione interna suggerisce al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, ogni volta che ne ravvisi la necessità o l'opportunità, le modifiche della presente procedura necessarie ad implementarne l'efficacia.

7. Gestione della segnalazione interna.

Il soggetto indicato nell'articolo 4 gestisce la segnalazione osservando i principi di autonomia, indipendenza, riservatezza, imparzialità e, comunque, con tempestività. Resta ferma l'applicabilità degli ulteriori principi stabiliti nel Codice Etico, oltre a quanto stabilito nel precedente articolo 6 della presente procedura.

Al fine di dare seguito alla segnalazione, il soggetto indicato nell'articolo 4 compie le attività istruttorie finalizzate a verificare la fondatezza della segnalazione, acquisendo - nell'osservanza delle norme di legge - documenti ed informazioni, nonché procedendo all'audizione del segnalato, delle altre persone a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione e della persona coinvolta, anche su richiesta di quest'ultima, eventualmente mediante l'acquisizione di memorie scritte e documenti.

Nell'esercizio delle sue funzioni, il soggetto indicato nell'articolo 4 può avvalersi di propri collaboratori, fermo restando il diritto alla riservatezza e ferma altresì restando ogni ulteriore garanzia di legge riconosciuta al segnalante.

Una volta completata l'attività istruttoria, il soggetto indicato nell'articolo 4:

- a. nel caso di accertamento di una delle violazioni indicate nell'articolo 2, ne dà notizia, in forma scritta e senza indugio, al Presidente, all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza. Tale disposizione si applica anche nel caso in cui il seguito dato alla segnalazione abbia evidenziato esclusivamente il fondato sospetto di ritenere commessa una delle suddette violazioni;*
- b. nei casi di infondatezza della segnalazione ovvero di impossibilità di procedere all'accertamento dei fatti segnalati o, ancora, nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto fatti che fuoriescono dall'ambito oggettivo di applicazione della presente procedura o, infine, nel caso in cui sia evidente e/o accertata la natura diffamatoria della segnalazione, archivia la segnalazione medesima;*
- c. in ogni caso, in conformità a quanto previsto dall'articolo 6, lettera l), comunica per iscritto al segnalante l'attività istruttoria svolta e la decisione assunta all'esito della stessa.*

8. Garanzie riconosciute al segnalante.

Fermo restando quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, la presente procedura riconosce le seguenti garanzie:

A) Tutela della riservatezza: è garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. In particolare, la tutela della riservatezza implica che:

- 1. le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse;*
- 2. l'identità della persona segnalante e qualunque informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, la sua identità non possono essere rivelate senza il consenso del segnalante stesso a persone diverse dal soggetto incaricato di ricevere e di gestire la segnalazione ovvero ai suoi collaboratori;*
- 3. nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;*
- 4. nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;*
- 5. la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, nr. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti della Decreto Legislativo 14 marzo 2013, nr. 33;*
- 6. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, allora la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento in questione solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.*

B) Il segnalante ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta fornita dal soggetto indicato dall'articolo 4, della rivelazione dei dati riservati ogni volta che, nel caso di procedimento disciplinare e nell'ambito della procedura di segnalazione interna, la rivelazione è indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa della persona coinvolta.

C) Tutela dalle ritorsioni: è vietata nei confronti del segnalante ogni forma di ritorsione derivante dalla segnalazione, anche se soltanto tentata o minacciata. Sono di seguito indicate, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, alcune forme di ritorsione: il licenziamento, la sospensione, l'intimidazione, la coercizione, le molestie e l'ostracismo, la discriminazione, il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a termine, la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo determinato, l'annullamento di una licenza o di un permesso, la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici, le note di merito negative, la riduzione dello stipendio, il cambiamento del luogo di lavoro, la modifica dell'orario di lavoro, il mutamento di funzione, la retrocessione di grado o la mancata promozione, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o di servizi;

D) Tutela nel caso di rinunce e transazioni: sono nulle - salvo che nel caso di cui all'art. 2113, comma IV, c.c. - le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, aventi ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24.

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6, lettere d) ed e), della presente procedura, il segnalante può in qualunque momento chiedere al soggetto indicato nell'articolo 4 di fornirgli tutte le informazioni riguardanti la disciplina contenuta nella presente procedura e nel Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24.

9. Trattamento dei dati personali. Conservazione delle segnalazioni e della documentazione.

La presente procedura di segnalazione interna è attuata osservando inderogabilmente la disciplina vigente in materia di trattamento dei dati personali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Si applica quanto previsto dall'art. 14, comma I, Decreto Legislativo 23 marzo 2023, nr. 24.

10. Pubblicità.

La presente procedura, unitamente al testo del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, e al relativo allegato, è affissa su un'apposita bacheca dei locali aziendali. Qualunque dipendente e qualunque soggetto indicato nell'articolo 3 possono, a semplice richiesta, prendere visione ed estrarre gratuitamente copia cartacea della procedura e del testo di legge allegato.

L'azienda trasmette inoltre gratuitamente, a semplice richiesta, copia telematica della presente procedura e del testo di legge allegato a qualunque soggetto indicato nell'articolo 3.

Il presente documento è inoltre pubblicato sul sito internet aziendale (www.ferrobeton.it).

L'impresa si impegna ad organizzare a favore dei soggetti indicati nel precedente articolo 3, con periodicità, un evento di formazione finalizzato ad assicurare la conoscenza della presente procedura e del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24.

L'impresa affigge in un'apposita bacheca dei locali aziendali informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuate le segnalazioni interne e quelle esterne, anche avvalendosi del materiale informativo pubblicato dall'ANAC. L'azienda trasmette inoltre gratuitamente, a semplice richiesta, copia cartacea o telematica delle suddette informazioni a qualunque soggetto indicato nell'articolo 3.

Inoltre, i dipendenti e gli ulteriori soggetti indicati nell'articolo 3 possono chiedere gratuitamente copia, cartacea o telematica, della procedura, del testo del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24, e del relativo allegato, nonché delle informazioni previste dal periodo precedente, al soggetto incaricato di ricevere e di gestire le segnalazioni interne.

11. Allegato alla procedura di segnalazione interna – si v. doc. MOG 231 Ferrobeton

