

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING 231/2001

CODICE 20

VERSIONE 1.0

Contents

A. Riferimenti normativi.....	3
B. Scopo e ambito di applicazione.....	3
C. Contenuto.....	4
1. Definizioni.....	4
2. Ruoli e Responsabilità.....	6
2.1. Consiglio di Amministrazione.....	6
2.2. Il Gestore del canale di Segnalazione.....	6
2.3. HR.....	7
3. Misure di garanzia.....	7
4. Segnalazioni.....	8
4.1. Canale di segnalazione interna.....	8
4.2. Modalità e contenuto.....	10
4.3. Oggetto delle segnalazioni.....	11
4.4. Ricezione segnalazione e adempimenti preliminari.....	12
5. Seguito delle segnalazioni.....	12
6. Indagini interne.....	12
7. Chiusura dell'indagine.....	13
8. Esito della segnalazione.....	14
9. Archiviazione.....	14
10. Segnalazione esterna.....	14
11. Tutela del Segnalante.....	15
D. Allegati e moduli.....	16

A. RIFERIMENTI NORMATIVI

- art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 e s.m., recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- 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 (“GDPR”);
- D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. (Codice in materia di protezione dei dati personali o Codice Privacy);
- 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 2023, 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.

B. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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 (di seguito Decreto whistleblowing) ha integrato la disciplina delle segnalazioni e modificato il Decreto Legislativo n.231/2001 abrogando i commi 2ter e 2quater dell’art. 6.

Rimane dunque salva la previsione (art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01 così come modificato dall’art. 24 c.4 del D.lgs. 24/23) secondo la quale i modelli 231 devono prevedere canali di segnalazione interna (adottati ai sensi del nuovo Decreto whistleblowing), il divieto di ritorsione nonché un sistema disciplinare adottato ai sensi dell’art. 6 c. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01.

La Società, in linea con quanto espresso nel proprio Codice Etico, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti, i collaboratori, gli

amministratori, gli organi di vigilanza e controllo, i professionisti e fornitori possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Per questo motivo la Società, da sempre impegnata a condurre il proprio business con onestà e integrità, riconosce l'importanza dello strumento delle segnalazioni e adotta, ai sensi dell'art. 5 del Decreto whistleblowing, la presente procedura che mira a fornire informazioni chiare sul canale di segnalazione interna, sugli adempimenti procedurali e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

In caso di dubbi da parte di un destinatario della presente procedura sull'interpretazione e applicazione della stessa, potrà essere contattato l'Organismo di Vigilanza che fornirà il necessario supporto interpretativo.

La presente procedura non regola i canali interni di segnalazione delle violazioni disciplinati dall'art. 4-undecies del TUF, riguardante l'attività gestoria e dall'art. 48 D. Lgs. 231/2007 in materia anticiclaggio e contrasto del terrorismo, per i quali si rinvia all'apposita procedura aziendale.

C. CONTENUTO

1. DEFINIZIONI

Contesto lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici con la Società, 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.

Destinatari: i destinatari della presente Procedura sono tutti i soggetti che, venuti a conoscenza di Violazioni nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo, intendano segnalarli tra cui, in particolare:

(i) lavoratori subordinati della Società (ivi compresi i soggetti ancora in prova), ovvero personale impiegato presso aziende fornitrici della Società;

(ii) candidati, ove le informazioni sulle Violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

¹ Procedura n. 14 di Whistleblowing – Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni Normative e Irregolarità di Natura Gestionale.

(iii) lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori o collaboratori, nonché liberi professionisti, che prestano servizi, lavori, opere alla Società;

(iv) volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;

(v) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di mero fatto, presso la Società;

(vi) ex dipendenti o ex-collaboratori della Società, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione.

Soggetto Segnalato o più brevemente Segnalato: 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.

Soggetto Segnalante o più brevemente Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Riscontro: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

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.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

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.

2. Ruoli e Responsabilità

2.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (“Cda”):

- approva la presente Procedura e nomina il gestore del canale di segnalazione interno (il “Gestore del canale di Segnalazione”), individuato in modo da garantire che non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato all’eventuale Segnalato e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione. Tale soggetto è inoltre specificamente formato per la corretta gestione del canale di segnalazione;
- riceve l’informativa ad evento relativa alle violazioni più gravi e l’informativa periodica (annuale) da parte del responsabile del sistema interno di segnalazioni;
- qualora, nel corso dello svolgimento delle valutazioni preliminari, siano stati accertati potenziali profili di responsabilità in capo al Segnalato, valuta l’eventuale avvio del procedimento sanzionatorio.

2.2. Il Gestore del canale di Segnalazione

L’Organismo di Vigilanza della Società è individuato dalla SGR quale Gestore del canale di Segnalazione interna ai sensi dell’art. 4 comma 2 del Decreto Whistleblowing, in quanto in possesso dei richiesti requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità. L’OdV porterà avanti l’incarico di gestore del canale in piena autonomia, anche di spesa. A tal proposito, la SGR pone a disposizione del Gestore del canale di Segnalazione un apposito budget annuale suscettibile di essere integrato a richiesta del Gestore del canale di Segnalazione medesimo e, in ogni caso, con obbligo di puntuale rendicontazione. Nei casi di urgenza, il Gestore del canale di Segnalazione è autorizzato a impegnare risorse della Società per un importo anche superiore, come deliberato, previa informativa scritta dettagliata al Consiglio di Amministrazione nel rispetto, pur sempre, dei profili di riservatezza della segnalazione.

Il Gestore del canale di Segnalazione ha piena facoltà di impiegare il *budget* a propria disposizione – senza necessità di autorizzazione – per la corretta valutazione e gestione delle segnalazioni, ad es. affidando incarichi di consulenza a professionisti esterni, nel rispetto delle procedure aziendali.

Il Gestore del canale di Segnalazione ha la responsabilità di raccogliere le segnalazioni, effettuare l’esame preliminare e approfondito delle stesse, dare riscontro alla persona segnalata, dare

seguito alla segnalazione con le azioni ritenute opportune, garantendo la riservatezza del Segnalante, del Segnalato e dei documenti relativi alla segnalazione.

L'OdV quale Gestore del canale di Segnalazione, redige una relazione annuale² sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene presentata agli organi aziendali.

Nel caso in cui la segnalazione abbia come soggetto Segnalato o come coinvolto nei fatti il Gestore del canale e dunque il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuerà una segnalazione interna nei modi sopra descritti, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, si potrà ricorrere alla segnalazione esterna verso l'ANAC di cui al successivo art. 10.

2.3. HR

La Funzione HR assicura al personale dipendente un'adeguata tutela da condotte ritorsive, discriminatorie, dirette o indirette, o comunque sleali nei loro confronti in un clima di rispetto della dignità del lavoratore.

Inoltre, qualora il Segnalato appartenga al personale dipendente della SGR (tirocinanti, lavoratori subordinati e parasubordinati), la Funzione HR, su indicazione del Gestore del canale di Segnalazione e sulla base della decisione di avvio del provvedimento sanzionatoria da parte del CdA, avvia l'iter disciplinare.

3. Misure di garanzia

La SGR garantisce, attraverso la presente procedura, gli strumenti adottati e il sistema dei controlli interni, i seguenti elementi di garanzia:

- affidamento a una persona specificamente formata per la gestione del canale di segnalazione;
- 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;
- riservatezza delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale

² Gli esiti possono essere rappresentati anche in una sezione dedicata della relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza.

identità;

- possibilità di anonimato;
- canale di segnalazione interna con modalità scritta e orale, nonché mediante incontro diretto;
- divieto di atti ritorsivi, in particolare verso la persona Segnalante e i facilitatori;
- rilascio alla persona Segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- 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;
- comunicazione e informazione sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- vigilanza sul rispetto delle misure adottate con la presente Procedura, oltreché sul rischio di violazione del divieto di atti ritorsivi di qualsiasi natura.

4. Segnalazioni

4.1. Canale di segnalazione interna

Per dare piena esecuzione alle previsioni del Decreto Whistleblowing, la SGR ha istituito un apposito **canale interno** per la ricezione e la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, rappresentato da una **piattaforma informatica** in *cloud* denominata "Sibilus" e prodotta da Testudo S.r.l., fornitore certificato specializzato nella progettazione e sviluppo di software informatici per la gestione delle segnalazioni (di seguito, il "Fornitore"); tale canale garantisce, anche tramite il ricorso alla **crittografia**, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della/e persona/e coinvolta/e e degli altri soggetti comunque menzionati nella segnalazione (ad es., potenziali testimoni), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata, secondo quanto richiesto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito, la "**Piattaforma**" o il "**Software**").

La Piattaforma opera "*in cloud*" su appositi *server* dedicati, diversi da quelli della SGR, dislocati all'interno dell'Unione Europea e protetti dalle più avanzate misure informatiche di protezione; il Fornitore garantisce la sicurezza anche fisica dei *server*. Inoltre, per il "gestore" del canale la Piattaforma prevede l'accesso con autenticazione a più fattori, previa registrazione effettuata

direttamente dal Fornitore. Le relative credenziali di accesso alla Piattaforma sono fornite unicamente all'OdV quale Gestore del canale di segnalazione interna in sede di registrazione dell'*account* e sono quindi note soltanto allo stesso.

Dal lato del segnalante, invece, la Piattaforma è facilmente accessibile da qualsiasi *device* mediante semplice connessione ad *internet*, non essendo necessaria alcuna registrazione; il segnalante è guidato progressivamente dalla Piattaforma nella realizzazione della segnalazione. Una volta inviata correttamente la segnalazione, la Piattaforma genera – in via automatica e casuale – un **codice numerico** ("*token*") che individua in maniera univoca la segnalazione stessa; a maggiore garanzia della riservatezza della segnalazione, al segnalante è richiesto di generare anche una *password* a propria scelta. Si precisa che la SGR – né il Fornitore – non ha alcuna visibilità su questi dati (*token* e *password*) e non è obiettivamente in grado di recuperarli. Soltanto il segnalante, dunque, è in possesso dei dati necessari per monitorare lo stato della sua segnalazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate, attraverso la Piattaforma, in forma **scritta, orale** oppure domandando un **incontro diretto**.

Chiunque potrà accedervi mediante connessione al sito *web* [https://collierssgr.sibilus.io/](https://collierssgr.sibilus.io) attraverso apposita sezione dedicata al Whistleblowing nel sito web della Società che rimanda direttamente alla Piattaforma scelta.

In caso di richiesta di incontro, presentata dal Segnalante, il Gestore del canale di Segnalazione dispone le attività necessarie per permettere che l'incontro avvenga in un tempo congruo (possibilmente entro 10 gg dalla richiesta) e in un ambiente protetto che non metta in pericolo la riservatezza della persona Segnalante e ne faciliti le interloquzioni.

Le dichiarazioni del Segnalante effettuate oralmente nel corso dell'incontro con il Gestore del canale di Segnalazione vengono documentate mediante fonoregistrazione e redazione di apposito verbale, da sottoscrivere da parte di tutti i presenti (in primis dal Segnalante) e da caricare in Piattaforma a cura del Gestore del canale di Segnalazione.

Una volta inviata correttamente la segnalazione, la Piattaforma genera in modo automatico e casuale un **codice** ("*token*") e richiede al segnalante di attribuire una **password** alla segnalazione; inserendo il *token* e la *password* in un'altra apposita sezione della Piattaforma – "**Trova Segnalazione**" – il segnalante ha la possibilità di:

- a) **monitorare** in qualsiasi momento lo stato della propria segnalazione;
- b) **interloquire** – eventualmente – con il Gestore del canale di Segnalazione.

È fortemente suggerito al segnalante di **conservare** e **custodire** il codice e la password della segnalazione e di controllare spesso la Piattaforma per rispondere ad eventuali domande o richieste di integrazione del Gestore del canale di Segnalazione. Si ricorda che il token e la password non possono essere **in alcun modo** recuperati dalla SGR né dal Fornitore; di conseguenza, in caso di smarrimento il whistleblower non potrà più accedere alla segnalazione effettuata e dovrà, eventualmente, presentarne una nuova (alla quale verrà attribuito un nuovo token e bisognerà indicare nuovamente una password).

In caso di segnalazioni whistleblowing effettuate con modalità diverse dall'utilizzo della Piattaforma, chi riceve la segnalazione deve tempestivamente introdurla in Piattaforma attraverso l'apposita sezione "**Inoltra Segnalazione**"; si precisa che, laddove il contenuto della segnalazione non sia conosciuto dal destinatario (ad es. perché presentata in busta chiusa), quest'ultimo deve immediatamente consegnare la segnalazione al Gestore del canale di Segnalazione, il quale provvederà ad apprendere il contenuto e ad introdurla in Piattaforma mediante la sezione "Inoltra Segnalazione". Nel caso in cui il Gestore del canale di Segnalazione riceva una segnalazione al di fuori della Piattaforma (ad es., via e-mail), provvede immediatamente ad introdurla in Piattaforma mediante la predetta sezione "Inoltra Segnalazione".

Una volta inoltrata la segnalazione in Piattaforma, entro i successivi 7 (sette) giorni il Gestore del canale di Segnalazione è tenuto a fornire al segnalante, sempre tramite la Piattaforma, **avviso di ricevimento** della segnalazione. Chi abbia ricevuto una segnalazione al di fuori della Piattaforma è tenuto al massimo riserbo sulle informazioni oggetto della segnalazione, in particolare sull'identità del segnalante, della persona coinvolta o delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché sull'oggetto e sul contenuto della segnalazione stessa.

4.2. Modalità e contenuto

La segnalazione, comunque resa dovrà essere sufficientemente circostanziata, effettuata fornendo, il più compiutamente possibile, le informazioni sotto riportate, unitamente all'eventuale documentazione rilevante:

- descrizione della violazione (fatto, modalità con cui si è venuti a conoscenza, data, luogo)
- strutture aziendali/unità organizzative coinvolte
- soggetti coinvolti (Segnalato o altri soggetti presenti al fatto)
- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati.

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Si precisa comunque che le segnalazioni anonime possono limitare la possibilità per il Gestore del canale di Segnalazione di approfondire e valutare efficacemente quanto descritto. La garanzia di anonimato trova il suo limite nei casi previsti dalla legge e quando questa contrasti con il diritto alla difesa dei soggetti coinvolti.

N.B. È vietato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione verso la Società o suoi dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori etc., o a mero scopo di intimidazione, nonché l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto Segnalato e/o della Società o di segnalazioni infondate effettuate con dolo e/o colpa grave.

4.3. Oggetto delle segnalazioni

Possono essere segnalate:

- reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla SGR ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione dei 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme 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.

4.4. Ricezione segnalazione e adempimenti preliminari

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Una volta ricevuta la segnalazione, scritta o orale, il Gestore del canale di Segnalazione avvia l'analisi preliminare e in particolare verifica la rilevanza e il grado di dettaglio della segnalazione e cura la corretta registrazione e archiviazione della segnalazione e della eventuale documentazione allegata, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione anche nelle fasi successive.

Entro sette giorni dalla data di ricezione, il Gestore del canale di Segnalazione deve inoltrare alla persona Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione.

5. Seguito delle segnalazioni

La fase di accertamento e analisi approfondita si concretizza nell'effettuazione di analisi, valutazioni e verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati.

A seguito dell'analisi preliminare, si dà avvio alle seguenti possibili azioni se:

- la segnalazione è rilevante e sufficientemente dettagliata: si prende in carico mettendo in atto le attività ritenute necessarie, quali ad esempio: approfondimento di analisi, richieste interlocutorie, indagini interne;
- la segnalazione è rilevante, ma non sufficientemente dettagliata: si prende in carico mettendo in atto le attività ritenute necessarie, quali ad esempio: acquisizione documentazione integrativa, richieste interlocutorie, indagini interne;
- la segnalazione non è rilevante, si provvederà ad informare il Segnalante e ad archiviare la segnalazione;
- la segnalazione è stata fatta in malafede, d'intesa con la funzione HR, si valuta l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a carico del Segnalante.

6. Indagini interne

L'attività di indagine/accertamento deve garantire i seguenti elementi:

- accurata ricostruzione dei fatti supportati da evidenze

documentali;

- applicazione di ogni regola e cautele a garanzia della riservatezza e/o anonimato del soggetto Segnalante (conservazione della documentazione, gestione del processo verbale, acquisizione testimonianze);
- ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e deve essere messa in condizione di poter replicare alle stesse;
- relazione dettagliata sugli esiti dell'indagine;
- assicurare che l'indagine sia accurata e che abbia una durata ragionevole.

In tale fase, il Gestore del canale di Segnalazione può decidere di avvalersi, se necessario, dell'ausilio di professionisti esterni in ragione della complessità dell'oggetto della segnalazione, garantendo pur sempre la salvaguardia dei profili di riservatezza richiesti dal Decreto Whistleblowing.

7. Chiusura dell'indagine

La fase di accertamento può concludersi con:

- **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- **esito positivo:** in tal caso si procede all'invio dell'esito delle verifiche condotte al Consiglio di amministrazione al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari, garantendo pur sempre la salvaguardia dei profili di riservatezza richiesti dal Decreto Whistleblowing.

Al termine dell'indagine viene redatta una relazione conclusiva che deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Tutte le relazioni saranno classificate come "restricted" ovvero con livello massimo di riservatezza.

8. Esito della segnalazione

I provvedimenti adottati dal CdA sono comunicati al Gestore del canale di Segnalazione, a completamento del fascicolo relativo alla Segnalazione.

Il Gestore del canale di Segnalazione 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.

9. Archiviazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate all'interno della Piattaforma a cura del Gestore del canale di Segnalazione 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 Decreto whistleblowing e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

10. Segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità ([www.https://www.anticorruzione.it/](https://www.anticorruzione.it/)).

La persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

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 dal Decreto whistleblowing;

la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma 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.

11. Tutela del Segnalante

A fronte della segnalazione effettuata in buona fede, nel rispetto dei principi del Decreto whistleblowing, del Codice Etico, del Modello Organizzativo e della presente procedura, indipendentemente dal canale comunicativo utilizzato, è sempre garantita la tutela del Segnalante, verso atti di «ritorsione» anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- 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 merito negative 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, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e 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 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.

D. ALLEGATI E MODULI

La presente procedura non prevede moduli e/o allegati.