

**P. N. 658461 - PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI  
ILLECITI E DI IRREGOLARITÀ-WHISTLEBLOWING  
AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.**

	<b>Sigla Funzione</b>	<b>Data (dd/mmm/yyyy)</b>	<b>Firma</b>
<b>Redatto da:</b>	LEG	17-Oct-2023	Vedasi verbale approvazione C.D.A.
<b>Verificato e approvato da:</b>	Consiglio di Amministrazione	Vedasi verbale approvazione C.D.A.	Vedasi verbale approvazione C.D.A.

0	15-DEC-2023	Prima emissione
<b>Nr. revisione</b>	<b>(dd/mmm/yyyy)</b>	<b>Oggetto della revisione</b>

## SOMMARIO

1. PREMESSA
2. SCOPO
3. AMBITO DI APPLICAZIONE
4. RIFERIMENTI NORMATIVI
5. DEFINIZIONI
6. MODALITÀ OPERATIVE
  - 6.1. *Caratteristiche e contenuti della segnalazione*
  - 6.2. *Canali di segnalazione*
    - 6.2.1. *Canali di segnalazione interna*
    - 6.2.2 *Guida per l'Utente*
    - 6.2.3. *Canali di segnalazione esterna*
  - 6.3. *Accertamenti e verifiche*
7. TUTELA DEL SEGNALANTE: PRIVACY E RISERVATEZZA
8. DIVIETO DI RITORSIONE
9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE E PERDITA DELLE TUTELE
10. SANZIONI
11. CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE
12. AGGIORNAMENTO E APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

## 1. PREMESSA

Con la Legge n. 190/2012, il Whistleblowing è stato introdotto nel Testo Unico sul Pubblico Impiego all'art. 54-*bis* rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". Nel 2017 con il D.lgs. n. 179/2017, il whistleblowing è stato esteso anche al settore privato, garantendo equità di trattamento e pari tutela tanto ai lavoratori pubblici quanto a quelli privati. Nel 2019 l'Unione Europea ha emanato la Direttiva (UE) 2019/1937 per uniformare le normative nazionali in tema di Whistleblowing.

In attuazione della Direttiva UE, è stato pubblicato il D.lgs. n. 24/2023 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".

## 2. SCOPO

Il presente documento (nel seguito anche la "Procedura") disciplina le modalità di trasmissione a **Fedegari Autoclavi S.p.A.** (di seguito, la Società o Fedegari) delle segnalazioni di comportamenti illeciti ai sensi del D. Lgs 24/2023, la gestione delle stesse e le forme di tutela del Segnalante (nel seguito anche "*Whistleblower*").

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica:

- a tutti i dipendenti;
- ai componenti degli Organi Sociali;
- ai lavoratori somministrati;
- ai Clienti e ai Fornitori della Società e ai loro dipendenti e collaboratori;
- alle Segnalazioni effettuate nell'interesse dell'integrità della Società.

## 4. RIFERIMENTI NORMATIVI

➤ D.lgs. 24/2023: 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 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - *Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.*

➤ Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Fedegari Autoclavi S.p.A.

➤ Codice Etico e di Comportamento di Fedegari Autoclavi S.p.A.

## 5. DEFINIZIONI

- **Whistleblower** (letteralmente il soffiatore nel fischietto) – È il dipendente o altro soggetto che segnala violazioni alle leggi, al codice etico, al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e alle procedure di Fedegari Autoclavi S.p.A., commessi ai danni dell’interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.
- **Whistleblowing** – È un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo. Ai fini della presente procedura si intende “whistleblowing” anche la segnalazione che, pur non contenendo alcun riferimento alla commissione di illeciti all’interno della società, potrebbe comunque prefigurare ipotesi di violazioni del codice etico, e delle procedure di Fedegari Autoclavi S.p.A.
- **O.d.V. (Organismo di Vigilanza)** – È l’organo collegiale indipendente, istituito da Fedegari Autoclavi S.p.A., che svolge la vigilanza sull’efficace attuazione del Modello 231 al fine di prevenire la commissione di reati presupposto richiamati nel D. Lgs. n. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società.
- **Facilitatore** – È una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

## 6. MODALITÀ OPERATIVE

### 6.1. Caratteristiche e contenuti della segnalazione

Sono considerate rilevanti le notizie che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico e poste in essere in violazione del Modello organizzativo, del codice etico e di comportamento e delle procedure interne.

In particolare, possono essere segnalate tutte quelle situazioni in grado di arrecare danno o pregiudizio alla Società come:

- comportamenti illeciti, rischi, reati o irregolarità, anche riconducibili a violazioni del Codice Etico e di Comportamento o del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di ogni altro regolamento interno adottato da Fedegari Autoclavi S.p.A., a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- abuso di potere per ottenere vantaggi privati;
- il cattivo funzionamento e/o l’inquinamento dell’azione amministrativa dall’esterno;
- comportamenti che contrastano con la cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità dell’amministrazione;
- irregolarità contabili, false dichiarazioni, demansionamenti, mobbing.

- Illeciti che possono comportare un interesse o un vantaggio a favore della Società;

- Illeciti che possono causare vantaggi privati o situazioni che comportino un mal funzionamento dell’ente privato;

- Illeciti che possono causare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea (appalti pubblici; servizi; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi) che ledono l’interesse pubblico

o l'integrità dell'Ente; illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 o violazioni del modello di organizzazione. In particolare, trattasi di:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, che non rientrano in altri casi;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, con violazione di disposizioni nazionali ed europee, 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; sono compresi anche gli atti o comportamenti che compromettono gli interessi tutelati dall'Unione europea in tali settori;
- atti od omissioni che ledono o, comunque, compromettono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno 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 dell'Unione europea, 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 (e pertanto, il ricorso a meccanismi elusivi).

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili ad accertare e verificare la fondatezza dei fatti dichiarati nella segnalazione stessa.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del segnalante;
- la chiara, precisa, esauriente e circostanziata descrizione dei fenomeni e dei comportamenti illeciti che si intendono segnalare;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno attuato i fenomeni ed i comportamenti illeciti segnalati, laddove conosciuti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fenomeni e comportamenti segnalati, se conosciuti;
- ogni informazione ritenuta utile per supportare l'accertamento e la verifica della fondatezza della segnalazione.

L'obiettivo della segnalazione è salvaguardare l'integrità e il buon funzionamento della Società. Ciò significa che può essere segnalata qualsiasi condotta illecita che mini la credibilità, l'autorevolezza e il buon andamento di Fedegari Autoclavi S.p.A.

Le condotte illecite segnalate devono essere apprese dal Whistleblower in ragione del proprio rapporto di lavoro e cioè in virtù dell'ufficio rivestito o durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative, anche in maniera casuale. La tutela non si applica:

	<b>P. N. 658461 PROCEDURA PER          SEGNALAZIONE DI ILLECITI E          IRREGOLARITÀ-          WHISTLEBLOWING          AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.</b>	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 6 of 12	

- alle contestazioni, alle rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere esclusivamente personale del segnalante;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali.
- Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione qualora:

- a) siano effettuate a tutela dell'integrità dell'Azienda;
- b) segnalino una situazione di cui si è venuti a conoscenza in ragione della propria attività e delle funzioni svolte;
- c) siano circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## 6.2. Canali di segnalazione

### 6.2.1. Canali di segnalazione interna

Per Fedegari, in conformità alle previsioni dell'art. 4, comma 5 del D.lgs. 24/2023, il destinatario delle segnalazioni ed il gestore del canale interno è il **P'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)**.

Qualora il personale aziendale riceva direttamente (a mezzo e-mail, posta, di persona) segnalazioni inerenti alla commissione di illeciti all'interno della Società o comunque di condotte, anche non astrattamente illecite, ma potenzialmente, contrarie e/o lesive del Modello Organizzativo e dei principi del Codice Etico e di Comportamento di Fedegari, deve inoltrarle **entro 7 giorni** all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) dandone notizia alla persona segnalante.

Il canale interno deve prevedere due diverse modalità di invio della segnalazione:

• In forma scritta:

-mediante piattaforma informatica appositamente adibita per le segnalazioni di illecito raggiungibile al seguente link: <https://fedegari.com/whistleblowing/>

La piattaforma è dotata di un sistema di crittografia automatica della identità che consente il mantenimento dell'anonimato del segnalante.

L'identità sarà conosciuta soltanto dall'**Organismo di Vigilanza (O.d.V.)** unico soggetto aziendale abilitato all'accesso. Le strutture aziendali a cui eventualmente l'Organismo delegherà l'istruttoria e/o la conseguente gestione della segnalazione sono anch'esse tenute all'obbligo del mantenimento della riservatezza e dell'anonimato del segnalante. Il whistleblower accede alla piattaforma attraverso il link sopra indicato. All'interno della piattaforma è presente il template che, una volta compilato, consente l'invio di una segnalazione e di allegarvi documenti. Inviata la segnalazione, la piattaforma non invia notifiche ma fornisce un numero di codice con cui il

	<b>P. N. 658461 PROCEDURA PER          SEGNALEZIONE DI ILLECITI E          IRREGOLARITÀ-          WHISTLEBLOWING          AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.</b>	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 7 of 12	

whistleblower potrà controllare lo stato della propria segnalazione e dialogare con l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) senza bisogno di utilizzare alcun account e-mail.

**•In forma verbale:**

- attraverso linee telefoniche o messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto richiesto all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) mediante i canali sopra indicati; in tal caso, l'incontro sarà fissato entro 15 giorni dalla richiesta e dello stesso sarà redatto apposito verbale sottoscritto anche dal segnalante.

Di seguito, viene riportato l'iter procedurale definito per la gestione della segnalazione:

- **entro 7 giorni dalla segnalazione**, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) rilascerà un avviso di ricevimento al segnalante e ove necessario potrà chiedere integrazioni, mantenere le interlocuzioni e dare diligente seguito;
- **entro 3 mesi dalla segnalazione** verrà trasmesso riscontro al segnalante;
- entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario. Infatti, la segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dall'O.d.V. deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente all'O.d.V.

I dati identificativi saranno separati e mantenuti riservati. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate: (i) per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, (ii) in ogni caso, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di Privacy.

Ogni violazione accertata sarà passibile di sanzione disciplinare.

Qualora le segnalazioni riguardino l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC.

In ogni fase in cui lo ritenesse opportuno (informazioni relative al whistleblowing, contenuto e modalità delle segnalazioni, formulazione della segnalazione, conseguenze ed esiti delle segnalazioni) l'Utente segnalatore potrà chiedere assistenza e/o informazioni al Facilitatore al seguente indirizzo mail: [facilitatore@fedegari.com](mailto:facilitatore@fedegari.com)

Lo scopo della normativa è quello di garantire la libertà di espressione del segnalante anche mediante l'assistenza di altri soggetti: ne consegue che l'assistenza verrà mantenuta sempre riservata e che anche al facilitatore verranno garantite le medesime tutele riconosciute all'Utente segnalatore.

**6.2.2. Guida per l'utente**

GlobaLeaks è una piattaforma di segnalazione *open source* che consente di creare e mantenere servizi di whistleblowing anonimi. La piattaforma è conforme allo Standard ISO 37002, alla Direttiva EU 2019/1937 e al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).

Per accedere al sistema GlobalLeaks, l'Utente dovrà aprire browser web e inserire l'URL (indicata al paragrafo 6.2.1) per raggiungere il servizio GlobalLeaks. Una volta entrati nel sito, l'Utente troverà l'indicazione "Inizia la segnalazione". Cliccando su questo pulsante sarà possibile avviare la propria segnalazione. L'Utente verrà guidato attraverso una serie di schermate che chiederanno di fornire dettagli sulla segnalazione. Questi includeranno dettagli come il tipo di segnalazione e una descrizione dettagliata dei fatti, avendo altresì la possibilità di allegare eventuali documenti o immagini per supportare la segnalazione. L'Utente avrà la possibilità di rimanere anonimo durante tutto il processo. Se si desidera che l'organizzazione possa rispondere o fare domande sulla segnalazione, l'Utente dovrà conservare il codice che verrà comunicato al termine della procedura di invio. Questo permetterà di accedere in seguito e rispondere ad eventuali domande o commenti sulla segnalazione. Una volta completato il modulo, sarà possibile rivedere tutte le informazioni inserite. Se tutto sembra corretto, l'Utente potrà procedere cliccando su "Invia" per trasmettere la segnalazione. Dopo l'invio, l'Utente riceverà una ricevuta di segnalazione tramite una chiave univoca (per esempio: HXGTE12YH342) che l'utente segnalatore dovrà conservare. Questa ricevuta contiene un codice univoco che permetterà di accedere alla tua segnalazione in un secondo momento. Conserva questo codice in un luogo sicuro. L'Utente potrà seguire il progresso della segnalazione utilizzando il codice della ricevuta.

Sarà sufficiente inserire il codice nel campo apposito sulla homepage del servizio GlobalLeaks per vedere l'aggiornamento sulla segnalazione.

In caso di domande o di dubbi sul funzionamento della piattaforma, sarà possibile contattare GlobalLeaks, gestore della piattaforma, al seguente indirizzo: [servicedesk@cyberoo51.com](mailto:servicedesk@cyberoo51.com)

### **6.2.3. Canali di segnalazione esterna**

#### **• Segnalazione ad ANAC**

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs 24/2023 regolano condizioni e modalità di esercizio da parte del segnalante di attivare una segnalazione esterna.

Il segnalante può decidere di attivare tale percorso al verificarsi di una delle condizioni indicate:

- se nello specifico contesto lavorativo il canale di segnalazione interna non è stato adottato o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il whistleblower ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il whistleblower ha fondato motivo 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;
- se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC è il soggetto che ha l'onere di attivare la piattaforma informatica che consentirà il corretto funzionamento di tale percorso di segnalazione da parte del whistleblower e dovrà offrire le medesime garanzie di riservatezza.

	<b>P. N. 658461 PROCEDURA PER          SEGNALEZIONE DI ILLECITI E          IRREGOLARITÀ-          WHISTLEBLOWING          AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.</b>	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 9 of 12	

Se ANAC riceve una segnalazione che è di competenza di altra autorità (giudiziaria o amministrativa, anche europea) è tenuta a trasmetterla a quest'ultima dandone avviso al segnalante.

• **Divulgazione pubblica**

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione dell'art.15 del D.lgs.24/2023 se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze in cui possano essere occultate o distrutte prove o vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

• **Denuncia all'autorità giudiziaria**

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle LLGG n. 469/2021, si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

**6.3. Accertamenti e verifiche**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

	<b>P. N. 658461 PROCEDURA PER          SEGNALAZIONE DI ILLECITI E          IRREGOLARITÀ-          WHISTLEBLOWING          AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.</b>	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 10 of 12	

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti totalmente o parzialmente fondata, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- a) convocare i dipendenti oggetto di segnalazione per svolgere le opportune indagini/colloqui;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente/Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- c) informare il Presidente/Direttore Generale/l'Organo Amministrativo del contenuto della segnalazione per l'adozione di eventuali provvedimenti in merito (salvo nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse);
- d) comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti eventualmente interessati o coinvolti, affinché adottino o pongano in essere tutti gli ulteriori rimedi ed azioni eventualmente necessari a tutela della Società;
- e) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- f) presentare denuncia alla Corte dei conti;
- g) inoltrare la segnalazione all'ANAC.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello organizzativo, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) sarà altresì competente in merito.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti infondata, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) ne dispone l'archiviazione in forma scritta.

## **7. TUTELA DEL SEGNALANTE: PRIVACY E RISERVATEZZA**

Il Decreto richiama espressamente al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali.

Il dipendente che, in buona fede, segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette ed indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) deve garantire la riservatezza del segnalante.

La riservatezza della segnalazione sarà garantita, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).

Il contenuto della segnalazione deve rimanere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia ai sensi delle disposizioni del Codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) al fine di valutarne la fondatezza ed i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

Le misure di protezione si applicano ai dipendenti, consulenti, collaboratori, amministratori, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, organi di controllo e vigilanza e più in generale a tutti quei soggetti che svolgono o si apprestano a svolgere attività lavorative presso la Società, che effettuano segnalazioni anche nelle fasi precontrattuali del rapporto di lavoro, durante il periodo di prova, oppure dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante; ai colleghi di lavoro del segnalante e che hanno rapporti abituali e correnti e/o parenti entro il quarto grado.

È possibile, inoltre, consultare preventivamente l'informativa relativa al trattamento dei dati personali al seguente collegamento: <https://www.privacylab.it/informativa.php?21030469132>

## **8. DIVIETO DI RITORSIONE**

Si definisce atto 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***»

Di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, un elenco di atti ritorsivi:

- 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;
- note di demerito o referenze negative;
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente all'ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione. Laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi.

## 9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE E PERDITA DELLE TUTELE

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## 10. SANZIONI

Ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, sono previste le seguenti sanzioni:

- **Sanzioni per il segnalante (da 500 a 2500 euro):** In caso di responsabilità del segnalante per le segnalazioni rese, salvo che il segnalante sia stato già condannato in primo grado per i reati di diffamazione e calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- **Sanzioni per la Società (da 10.000 a 50.000 euro):** Nel caso sia stato accertato: (i) la commissione di ritorsioni; (ii) l'ostacolo della segnalazione (o il tentativo di ostacolarla); (iii) la violazione dell'obbligo di riservatezza.
- **Sanzioni per la Società (da 10.000 a 50.000 euro):** Nel caso di: (i) mancata istituzione di canali di segnalazione; (ii) mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi agli artt. 4 e 5; (iii) mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

## 11. CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente articolo 7.

A tali fine l'Organismo di vigilanza (O.d.V.) ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto risulti necessario. La conservazione delle segnalazioni esterne è a cura di ANAC.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

## 12. AGGIORNAMENTO E APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Fedegari Autoclavi S.p.A. La revisione del documento può avvenire su proposta del Consiglio di Amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) o del Facilitatore e approvata dal Consiglio di Amministrazione.