



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

document:	658461
in force as off:	15-DEC-2023
expiration:	N/A
effective sign.:	N/A
referring to:	N/A
pag. 1 of 21	

**P. N. 658461 - PROCEDURA WHISTLEBLOWING
AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023.**

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

0	15-DEC-2023	Prima emissione
1	29-APR-2025	Aggiornamento

SOMMARIO

1. PREMESSA

2. SCOPO

3. DEFINIZIONI

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

5. RIFERIMENTI NORMATIVI

6. MODALITÀ OPERATIVE

6.1. Caratteristiche e contenuti delle Segnalazioni soggette alla Procedura Whistleblowing

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 SpA** (di seguito, "la Società" o "Fedegari") delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (di seguito, il "Decreto *Whistleblowing*"), la ricezione, la conservazione e la gestione delle segnalazioni ricevute e le forme di tutela delle persone segnalanti (nel seguito anche "*Whistleblower*") o dei soggetti comunque coinvolti nella segnalazione da discriminazioni e ritorsioni che potrebbero far seguito alla presentazione delle segnalazioni.

3. DEFINIZIONI

- **Esponenti aziendali:** il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Revisore Unico, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del Decreto Legislativo, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- **Dipendenti:** i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale,

nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);

- **Collaboratori e Soggetti terzi:** i soggetti che intrattengono con la Società: (i) rapporti di prestazione d'opera professionale; (ii) rapporti di lavoro a progetto e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze).
- **Whistleblower** – 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 SpA, 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 SpA
- **O.d.V. (Organismo di Vigilanza)** – È l'organo collegiale indipendente, istituito da Fedegari Autoclavi SpA, 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.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

I destinatari della Procedura sono:

- tutti i dipendenti;

- gli Esponenti aziendali (le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitati solo di fatto);
- Collaboratori e Soggetti terzi (i lavoratori autonomi, i tirocinanti, i liberi professionisti, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i Clienti e i Fornitori della Società e i loro dipendenti e collaboratori;
- chiunque abbia un rapporto giuridico con Fedegari, anche se non ancora instaurato, già risolto o temporaneo;
Sino a qui, i destinatari indicati rientrano nella definizione di persona c.d. “Segnalante di cui al Decreto *Whistleblowing*”)
- coloro che hanno prestato supporto alla persona Segnalante di cui al Decreto *Whistleblowing* ai fini dell’invio della segnalazione (c.d. Facilitatori), i familiari della persona Segnalante di cui al Decreto *Whistleblowing* che lavorano nel medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro che hanno con la persona Segnalante di cui al Decreto *Whistleblowing* un rapporto abituale e corrente e gli enti di proprietà della persona Segnalante di cui al Decreto *Whistleblowing* (c.d. Soggetti collegati alla Segnalazione);
- i Segnalanti che hanno provveduto a segnalazioni nell’interesse dell’integrità della Società.

5. 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 SpA.

	P. N. 658461 PROCEDURA PER SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ- WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 6 of 21	

- Codice Etico di Fedegari Autoclavi SpA.

6. MODALITÀ OPERATIVE

6.1. Caratteristiche e contenuti delle Segnalazioni soggette alla Procedura *Whistleblowing*

Le segnalazioni di cui alla Procedura possono riguardare le seguenti Violazioni:

- 1) comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di Fedegari e che consistono:
 - in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o in violazioni del Modello di organizzazione e gestione ivi previsto ("**Violazione 231**");
 - in illeciti, atti o omissioni che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* di cui all'Allegato 1 della Procedura,
insieme, le "**Violazioni di cui al Decreto *Whistleblowing***".

- 2) Tutte le altre violazioni di disposizioni normative in vigore e delle *policy* e procedure interne della società (le "**Ulteriori Violazioni**"), come elencate a titolo esemplificativo nell'Allegato 2 della Procedura.

Nota: le segnalazioni relative a casistiche non previste sopra, potranno essere presentate tramite il proprio supervisore o al Responsabile *HR*.

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 SpA

	P. N. 658461 PROCEDURA PER SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ- WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 7 of 21	

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:

- 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 (di seguito, il "Responsabile *Whistleblowing*") è il **l'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 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:

	P. N. 658461 PROCEDURA PER SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ- WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 8 of 21	

-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, della persona coinvolta e/o menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

L’identità sarà conosciuta soltanto dal Responsabile *Whistleblowing* (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 l’allegazione di documenti. Inviata la segnalazione, la piattaforma non invia notifiche ma fornisce un numero di codice con cui il *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 con il Responsabile *Whistleblowing* (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 da parte del Responsabile *Whistleblowing*:

- **entro 7 giorni dalla segnalazione**, l’Organismo di Vigilanza (O.d.V.) rilascerà un avviso di ricevimento al Segnalante, mantenere le interlocuzioni con lo stesso e, ove necessario, potrà chiedere le opportune integrazioni, e dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- **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, ossia il Responsabile *Whistleblowing*. 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

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

GlobalLeaks 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 il *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 propria segnalazione in un secondo momento. Conservare 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 Responsabile *Whistleblowing* non ha dato seguito alla segnalazione entro i termini sopra indicati;
- 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.

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.

Da ultimo, il Segnalante può anche sporgere denuncia direttamente all'Autorità giudiziaria o contabile.

Fanno eccezione alle modalità di segnalazione precedentemente menzionate, le segnalazioni concernenti le Violazioni 231, le quali, ai sensi del Decreto Whistleblowing, possono essere effettuate solo per il tramite del canale di segnalazione interna.

Anche le Ulteriori Violazioni possono essere rivolte dai dipendenti direttamente alle Autorità governative.

Fedegari incoraggia la loro presentazione tramite i canali interni, così da poter svolgere un'indagine sulle eventuali irregolarità e porvi rimedio nel più breve tempo possibile.

• 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 al Responsabile *Whistleblowing* (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.

Tutte le segnalazioni soggette alla Procedura sono infatti prontamente esaminate e, se necessario, sono oggetto di indagine da parte del Responsabile Whistleblowing.

Nell'espletare l'eventuale indagine conseguente la segnalazione, il Responsabile Whistleblowing (O.d.V.) può consultare e/o farsi assistere da funzioni interne alla Società, che non siano oggetto dell'indagine o, nel caso siano necessarie indagini tecniche, da esperti fornitori esterni, previa autorizzazione del Legale Rappresentante della Società.

Le funzioni interne alla Società ricevono le informazioni di cui alla segnalazione, ove possibile, prive di qualsiasi riferimento alla persona Segnalante e ai soggetti coinvolti e sono a loro volta obbligate alla tutela della riservatezza delle informazioni ricevute.

Il Responsabile Whistleblowing può decidere di non svolgere alcuna indagine, qualora la segnalazione sia manifestamente infondata oppure non evidenzi il compimento di attività illecite.

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.

Fedegari vieta discriminazioni contro chi, in buona fede, abbia dato impulso ad una segnalazione, o testimoni o partecipi a procedimenti e/o ad indagini interne conseguenti all'invio di una segnalazione. È altresì proibito discriminare chi, in buona fede, abbia fornito informazioni o assistenza in qualsiasi modo in procedimenti o indagini derivanti da una segnalazione.

	P. N. 658461 PROCEDURA PER SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ- WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 16 of 21	

La persona Segnalante e i Soggetti collegati alla Segnalazione sono protetti quando:

- a. al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla Violazione fossero vere;
- b. la segnalazione è stata effettuata con le modalità descritte al precedente paragrafo 6.

I motivi che inducono la persona segnalante a presentare una segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

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 dal Responsabile *Whistleblowing* (O.d.V.) per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e

	P. N. 658461 PROCEDURA PER SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ- WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 17 of 21	

comunque 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 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.

Il Responsabile *Whistleblowing* non può rivelare – senza il consenso espresso della persona Segnalante – l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere e a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate al tal fine.

Fedegari garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante tramite l'adozione di misure tecnico-organizzative di cui all'art 32 GDPR. I dati personali della persona segnalante e delle persone coinvolte sono trattati in conformità alla normativa *privacy* in vigore e alle *policy* e procedure interne della Società (v. Allegato 3, Informativa trattamento dati personali *whistleblowing*).

12. AGGIORNAMENTO E APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Fedegari Autoclavi SpA. 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.

Allegato 1 – Violazioni di cui al Decreto *Whistleblowing*.

Le Violazioni di cui al Decreto *Whistleblowing* rilevanti per Fedegari Autoclavi SpA sono comportamenti, atti o omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (le "**Violazioni 231**"), e quindi a titolo meramente esemplificativo:
 - reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001);
 - delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D. Lgs. 231/2001);
 - delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D. Lgs. 231/2001);
 - reati contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001);
 - reati societari (Art. 25-ter D. Lgs. 231/2001);
 - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater D. Lgs. 231/2001);
 - delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001);
 - reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D. Lgs. 231/2001);
 - ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D. Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies1 D. Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D. Lgs. 231/2001);
 - reati contro l'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies D. Lgs. 231/2001);
 - reati ambientali (Art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001);
 - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D. Lgs. 231/2001);
 - reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001).
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi alla prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
3. ulteriori atti e omissioni indicati all'art. 2 comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del Decreto *Whistleblowing*,



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

document:	658461
in force as off:	15-DEC-2023
expiration:	N/A
effective sign.:	N/A
referring to:	N/A
pag. 19 of 21	

insieme le “**Violazioni di cui al Decreto *Whistleblowing***”.

	P. N. 658461 PROCEDURA PER SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ- WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 20 of 21	

Allegato 2 – Ulteriori Violazioni

Le Ulteriori Violazioni che possono essere segnalate a Fedegari Autoclavi SpA sono tutte quelle violazioni di disposizioni normative in vigore e delle *policy* e procedure interne della Società quali, a titolo esemplificativo:

- frodi o errori intenzionali nella preparazione, valutazione, revisione o controllo di qualsiasi bilancio di Fedegari;
- frodi o errori intenzionali nella compilazione e gestione dei rendiconti finanziari di Fedegari;
- omissioni o non conformità nella contabilità interna di Fedegari;
- inquinamento del rendiconto sulla situazione finanziaria di Fedegari che quindi potrebbe non apparire trasparente;
- pericoli, di qualsiasi natura, per la sicurezza e la salute pubblica;
- violazioni intenzionali e consapevoli di qualsiasi legge o regolamento applicabile alle attività di Fedegari;
- alterazione o distruzione, sia consumata che tentata, di documenti al fine di impedire il loro utilizzo in procedimenti legali o comunque al fine di intralciare o ostacolare l'andamento degli stessi;
- comportamenti scorretti sul posto di lavoro;
- violazione delle linee guida e degli *standard* aziendali stabiliti dalle *policy* e dalle procedure di Fedegari.

	P. N. 658461 PROCEDURA PER SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ- WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS.24/2023.	document:	658461
		in force as off:	15-DEC-2023
		expiration:	N/A
		effective sign.:	N/A
		referring to:	N/A
		pag. 21 of 21	

Allegato 3 – Informativa

<https://www.privacylab.it/archive.php?id=2685774&idDoc=51&idTarget=469132&output=html>

<https://www.privacylab.it/archive.php?id=3111393&idDoc=51&idTarget=469132&output=html>