

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

SOMMARIO

1. SCOPO.....	2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3. DEFINIZIONI	3
4. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
5. RUOLI E RESPONSABILITA'	4
6. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
7. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
a) Canale interno di Segnalazione	7
b) Destinatario della Segnalazione tramite il canale interno	8
c) Contenuto delle Segnalazioni	9
d) Ricezione e gestione della Segnalazione interna	9
e) Attività di istruttoria e verifica della Segnalazione interna.....	10
f) Tutela del Segnalante: Obbligo di riservatezza	12
g) Tutela del Segnalante: Divieto di discriminazione o di atti ritorsivi.....	12
h) Tutele per il segnalato.....	13
8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....	13
9. SANZIONI E RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	14
10. GESTIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICHE.....	15
11. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA.....	15
12. ALLEGATI.....	16
Modulo per la segnalazione di condotte illecite o violazioni.....	16

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

1. SCOPO

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante “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” (c.d. *whistleblowing*) **amplia il sistema di tutela per tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo**, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ad una categoria nuova, fino ad ora non contemplata dalla legislazione italiana, riferita a soggetti che non sono direttamente Segnalanti, ossia ai cosiddetti “facilitatori” (vale a dire coloro i quali, all’interno del medesimo contesto lavorativo, prestano assistenza al Segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata), ai colleghi di lavoro, parenti entro il quarto grado o affetti stabili di chi ha segnalato, nonché ai soggetti giuridici collegati al Segnalante.

In particolare, il D.lgs. 24/2023 ha stabilito che i soggetti Segnalanti non possano, per il fatto di aver segnalato un illecito, subire ritorsioni di alcun tipo, tra cui, ad esempio, il licenziamento, la sospensione, 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, le note di merito negative, la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole, il mancato rinnovo di un contratto di lavoro, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche.

A tal fine, il D.lgs. 24/2023 ha modificato l’art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/01 prevedendo che il modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 (“**Modello**” o “**Modello 231**”) preveda:

- (i) canali di segnalazione interna idonei a garantire la riservatezza (anche mediante strumenti di crittografia) dell’identità della persona Segnalante, delle persone coinvolte, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- (ii) il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023;
- (iii) un sistema disciplinare e sanzionatorio di eventuali comportamenti illeciti o non linea con le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Inoltre, ai sensi del D.lgs. 24/2023, è ora prevista la possibilità di effettuare Segnalazioni anche tramite un canale esterno (gestito dall’ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione) e tramite divulgazione pubblica. All’ANAC viene altresì attribuita la competenza in materia sanzionatoria, sia nel settore pubblico che privato, in caso di inadempienze.

Il Modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 da BORROMINI S.R.L. (“**Società**”) prevede pertanto l’implementazione di una apposita procedura, che del Modello medesimo è parte integrante, al fine di disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni, con il quale un soggetto operante per conto della Società contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima Società.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale o da una violazione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

Questa procedura ha pertanto l'obiettivo di:

- ✓ incoraggiare tutti coloro che, a vario titolo, operano e lavorano per la Società a riferire illeciti, notizie di reato o altre violazioni attraverso i diversi canali di segnalazione dedicati come meglio di seguito previsto¹;
- ✓ garantire ai Segnalanti in buona fede la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e l'eventuale necessario contraddittorio con le persone interessate.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, regola e disciplina, anche attraverso indicazioni operative:

- il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle Segnalazioni di condotte illecite o violazioni meglio precisate nel successivo par. 6, trasmesse dal Segnalante (*whistleblower*);
- le forme di tutela della riservatezza previste dal D.lgs. 24/2023.

La presente procedura operativa si applica a qualsiasi Segnalazione, come di seguito definita, effettuata attraverso gli appositi canali di comunicazione di cui infra.

3. DEFINIZIONI

- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo di BORROMINI S.R.L., predisposto al fine di prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/01.
- **Codice Etico:** il codice etico di BORROMINI S.R.L..
- **OdV o Organismo di Vigilanza:** Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01.
- **Whistleblowing:** il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni.
- **Whistleblower (o Segnalante):** il soggetto che segnala illeciti o violazioni.
- **Destinatario:** il soggetto destinatario e gestore della Segnalazione interna come indicato al par. 7 b).
- **Segnalazioni:** le Segnalazioni relative alle condotte illecite o alle violazioni oggetto della presente procedura.
- **ANAC:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione che gestisce il canale esterno di segnalazione e interviene, anche in termini sanzionatori, in caso di ritorsioni in funzione di tutela dei Segnalanti o violazione del D.lgs. 24/2023.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii,** recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*.

¹ Resta inteso che l'incoraggiamento a riferire eventuali illeciti o violazioni di cui si abbia avuto conoscenza per lavoro non significa, né presuppone, che il potenziale soggetto segnalante sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere “indagini”, soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

- **Direttiva UE 2019/1937**, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- **D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, recante *“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”*.
- **GDPR**, recante il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 contenente il Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 (*General Data Protection Regulation* o GDPR).
- **D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196**, recante il *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*.

5. RUOLI E RESPONSABILITA'

Il coordinamento delle attività previste nella presente procedura viene espletato dall'Organismo di Vigilanza, che ricopre il ruolo di Responsabile della procedura.

Di seguito vengono indicati ruoli e responsabilità per ciascuno degli attori coinvolti nella presente procedura:

Ruolo	Responsabilità nella Procedura
Whistleblower (Segnalante)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Invia, tramite i canali appositamente predisposti, le Segnalazioni relative alle condotte illecite o alle violazioni di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ▪ verifica che le Segnalazioni che eventualmente intenda inviare siano vere e puntuali, non generiche, descrivendo in maniera quanto più possibile circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa; ▪ fornisce ai soggetti responsabili della gestione delle Segnalazioni tutto il supporto necessario per procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti di quanto segnalato.
Destinatario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riceve le Segnalazioni tramite i canali di comunicazione appositamente individuati e ne verifica l'ammissibilità in sede di prima istruttoria; ▪ gestisce le Segnalazioni ricevute e ne accerta, anche con una seconda istruttoria, la fondatezza e la rilevanza, avvalendosi eventualmente del supporto degli uffici e delle funzioni aziendali oppure, ove necessario, di consulenti esterni; ▪ comunica al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale (se la violazione riguarda gli amministratori), al Responsabile delle Risorse Umane ed al responsabile della funzione interessata la ricezione delle Segnalazioni e l'esito delle relative verifiche:

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

	<ul style="list-style-type: none">▪ invia al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un report periodico sulle Segnalazioni ricevute;▪ controlla la correttezza ed il rispetto della procedura;▪ archivia la documentazione relativa alle Segnalazioni ricevute e ne garantisce la riservatezza.
Amministratori, Sindaci, Responsabile delle Risorse Umane e Responsabile della funzione interessata (ciascuno per quanto di rispettiva competenza)	<ul style="list-style-type: none">▪ Ricevono le informative ed i report sulle Segnalazioni dal Destinatario;▪ promuovono e/o assumono, ciascuno per quanto di relativa competenza, gli opportuni provvedimenti anche in materia disciplinare conseguenti alle Segnalazioni ricevute ed all'eventuale accertamento di illeciti o violazioni rilevanti.

6. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONESegnalanti

Il Segnalante è la persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle condotte illecite o violazioni eventualmente acquisite nell'ambito della sua attività lavorativa o professionale in rapporto con la Società, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato o sia in prova.

Possono, quindi, effettuare una segnalazione le seguenti persone fisiche (ove presenti) che forniscono prestazioni a favore della Società o operano in rapporto con la stessa:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i:
 - o lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
 - o lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, ivi compresi i:
 - o lavoratori autonomi con contratti d'opera di cui all'art. 2222 del c.c.;
 - o titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del c.p.c., agenzia, rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, con organizzazione autonoma (rapporto parasubordinato);
 - o titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti, i componenti di organi direttivi, di controllo o vigilanza, o di rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Oggetto della Segnalazione

Può costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto idoneo a pregiudicare l'integrità dell'ente o a danneggiare l'ente (e la sua immagine), gli azionisti o i clienti o anche l'interesse pubblico secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 e che costituisca, anche solo potenzialmente:

- a. una condotta illecita che integri una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ivi compresi i reati di cui al D.lgs. 231/01 posti in essere nell'interesse o vantaggio della Società;
- b. una condotta che sia stata posta in essere in violazione delle prescrizioni del Modello (e dei relativi protocolli), del Codice Etico, delle procedure interne e regolamenti interni;
- c. una condotta che sia stata posta in essere in violazione delle disposizioni normative dell'Unione Europea (illeciti commessi in violazione della normativa europea relativa tra gli altri ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; 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);
- d. una condotta che si sostanzia in atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (quali ad es. frodi, corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'UE);
- e. una condotta che si sostanzia in atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad es. violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e di imposte sulle società);
- f. una condotta che si sostanzia in atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o professionali, sia pure in modo casuale.

Le Segnalazioni potranno essere anche anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, che saranno prese in considerazione purché sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso.

Le Segnalazioni possono riguardare fatti e comportamenti attinenti tutti i dipendenti, componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), Organismo di Vigilanza e Società di Revisione della Società come pure altri soggetti terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) in relazione con la Società.

Le Segnalazioni che determinano l'attivazione della presente procedura devono basarsi su elementi di fatto, precisi e concordanti. Non sono pertanto meritevoli di tutela le Segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del Segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano comunque un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura di segnalazione, con le relative tutele, potrà non essere attivata, anche se la Segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti circostanze:

- Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono state esplicitate, né siano individuabili in maniera univoca;
- Segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: illecito commesso, periodo di riferimento, persone/unità coinvolte etc.) ovvero Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci (ad es. voci di corridoio, meri sospetti o supposizioni) o riferite da altro soggetto e, cioè, non apprese direttamente²;
- Segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e e/o alla Società;
- Segnalazione riguardante fatti che sono già di dominio pubblico;
- Segnalazione di fatti attinenti agli orientamenti politici o religiosi del segnalato o simili;
- Segnalazione avente ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai relativi rapporti individuali di lavoro o di impiego.

La presente procedura, ai sensi del D.lgs. 24/2023 non riguarda altresì Segnalazioni di condotte illecite o violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali, né Segnalazioni di condotte illecite o violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Rimane fermo il requisito del fondato sospetto sulla veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato.

7. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA**a) Canale interno di Segnalazione**

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle Segnalazioni e garantire la riservatezza nelle attività di gestione della Segnalazione, predispone e attiva i seguenti alternativi canali interni di comunicazione:

- a) lettera o nota scritta inviata al Destinatario in busta chiusa tramite il servizio postale o il servizio di posta interna (cassetta interna, per i Segnalanti operanti all'interno della Società ove da quest'ultima messa a disposizione), indirizzata presso la sede legale della Società, con la dicitura "RISERVATA PERSONALE AL DESTINATARIO WHISTLEBLOWING DI BORROMINI S.R.L." (precisando se si tratta dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile delle Risorse Umane); all'interno della busta deve essere inserita una prima busta contenente la Segnalazione ed una seconda busta contenente i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. L'ufficio protocollo della Società o il soggetto che raccoglie le comunicazioni lasciate nella cassetta interna non deve assolutamente aprire la busta e la segnatura del protocollo è effettuata sulla busta chiusa (protocollazione riservata, tramite autonomo registro). Tale busta deve essere tempestivamente recapitata al Destinatario e da quest'ultimo archiviata e conservata sotto la propria responsabilità;

² A tale riguardo, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della, o per la, Società ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi o di illecito - non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento (o del carattere illecito) dei fatti segnalati e/o dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile (fondato sospetto) che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito o una violazione da parte di un certo soggetto.

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

- b) comunicazione in forma orale mediante un incontro diretto tra il Destinatario e il Segnalante, su richiesta di quest'ultimo, da fissare entro un periodo di tempo ragionevole e comunque non superiore a 7 giorni lavorativi; in tal caso sarà predisposto e sottoscritto un verbale della Segnalazione da parte dei soggetti partecipanti all'incontro, nel rispetto della riservatezza del Segnalante. Il Segnalante che intenda presentare una Segnalazione in forma orale tramite incontro diretto può inoltrare la richiesta al Destinatario a mezzo posta presso la sede legale della Società; in tale ultimo caso il Segnalante riporterà sulla busta la dicitura "RISERVATA PERSONALE AL DESTINATARIO WHISTLEBLOWING DI BORROMINI S.R.L." (precisando se si tratta dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile delle Risorse Umane), affinché il plico venga consegnato direttamente ed esclusivamente al Destinatario individuato, ed all'interno della stessa i recapiti per essere contattato per l'organizzazione dell'incontro;

b) Destinatario della Segnalazione tramite il canale interno

Destinatario delle Segnalazioni tramite il canale interno è, per decisione del Consiglio di Amministrazione, alternativamente:

- l'Organismo di Vigilanza; oppure
- il Responsabile delle Risorse Umane.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello come sopra individuato o qualora una comunicazione indirizzata al Destinatario dovesse essere erroneamente recapitata ad altro soggetto, tale Segnalazione non potrà essere in nessun caso aperta (ove dovesse essere chiusa) e dovrà essere trasmessa dal ricevente, entro sette giorni, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Nel caso in cui il soggetto segnalato, autore della presunta condotta illecita o della presunta violazione, o il Segnalante dovesse essere uno dei Destinatari (OdV/singolo componente dell'OdV o Responsabile delle Risorse Umane), la Segnalazione dovrà essere indirizzata all'altro Destinatario oppure potrà essere inviata secondo quanto previsto al successivo par. 8.

Il Destinatario provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni e a tutelare l'identità dei Segnalanti, delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione nonché dei fatti descritti e dei contenuti della Segnalazione e della relativa documentazione, agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni.

Il Destinatario è pertanto soggetto all'obbligo di riservatezza e all'espresso divieto di comunicare i fatti e le informazioni oggetto della Segnalazione, ferma restando tuttavia la possibilità di coinvolgere altri Organi e Funzioni della Società o soggetti terzi, dotati delle competenze necessarie in relazione al contenuto della Segnalazione, al solo fine di verificare la fondatezza della Segnalazione medesima, garantendo anche in tal caso la massima riservatezza. In questi casi, il Destinatario della Segnalazione avrà pertanto cura da un lato di condividere solo quanto strettamente necessario per le finalità di istruttoria e verifica e dall'altro di non condividere informazioni che possano ricondurre all'identità del Segnalante.

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

c) Contenuto delle Segnalazioni

Il soggetto che effettua la Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Destinatario di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la Segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che sarà tenuta riservata dal Destinatario della Segnalazione) o, in caso di mancata indicazione di tali generalità, una modalità per consentire al Destinatario, in caso di necessità, di conoscere le medesime generalità. Tali generalità potranno essere fornite anche a fronte di criptazione dei dati attraverso apposita piattaforma eventualmente messa a disposizione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di Segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito o una violazione rilevante ai sensi della presente procedura (cfr. par. 6);
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione e/o di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Ai fini di cui sopra, può essere utilizzato il modulo allegato alla presente procedura, fermo restando che in ogni caso il Destinatario, in sede di istruttoria, potrà richiedere al Segnalante l'eventuale ulteriore documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della Segnalazione.

d) Ricezione e gestione della Segnalazione interna

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione nonché dei fatti descritti e dei contenuti della Segnalazione e della relativa documentazione sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva della stessa ed anche in sede di verbalizzazione delle riunioni dell'OdV (fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone comunque interessate e/o coinvolte), nonché la tutela dei dati personali relativi al Segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'identità del Segnalante e delle persone coinvolte così come i dati ed i contenuti della Segnalazione potranno essere rivelati e resi pubblici, nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali e comunque nei limiti e con le modalità previste dalla legge e dal D.lgs. 24/2023.

Il Destinatario una volta ricevuta la Segnalazione, attraverso una delle modalità sopra descritte, rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e procede alle verifiche secondo quanto previsto al successivo par. 7 e).

Il Destinatario conserva le Segnalazioni ricevute, la relativa documentazione e gli esiti delle verifiche (e-mail, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documenti allegati, ecc.) condotte ai sensi del successivo par. 7 e)

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

per il periodo strettamente necessario alla corretta gestione della Segnalazione e comunque per un periodo massimo di 5 anni, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza. Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella Segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e delle procedure sulla gestione dei dati personali adottate dalla Società. I dati personali non utili alla gestione della Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti, verranno immediatamente cancellati.

e) Attività di istruttoria e verifica della Segnalazione interna

L'istruttoria della Segnalazione è condotta autonomamente dal Destinatario nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 5 del D.lgs. 24/2023 nonché nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy; il Destinatario, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della Segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

- verificare preliminarmente l'ammissibilità della Segnalazione ai sensi della presente procedura e del D.lgs. 24/2023;
- valutare la gravità degli illeciti e delle violazioni segnalate ed ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti e/o le violazioni segnalate siano stati effettivamente commessi;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o della violazione, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - comunicare con il whistleblower per ottenere maggiori chiarimenti;
 - comunicare con i soggetti che nella Segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
 - comunicare, ove ritenuto opportuno, con il soggetto indicato nella Segnalazione come l'autore dell'illecito e/o della violazione (oggetto di Segnalazione);
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Nell'istruttoria sulle Segnalazioni il Destinatario può avvalersi del supporto e della collaborazione di organi, funzioni ed uffici della Società a seconda del contenuto della Segnalazione e che non siano in conflitto di interessi con l'oggetto della Segnalazione (ivi compreso l'Organismo di Vigilanza ove non dovesse essere il Destinatario della Segnalazione) o di consulenti esterni remunerati dalla stessa e ferma restando anche in tal caso la massima garanzia di riservatezza (in particolare, l'identità del Segnalante, ove nota al Destinatario che ha ricevuto la Segnalazione, non potrà essere rivelata ai predetti collaboratori se non nei casi previsti dalla presente procedura e dal D.lgs. 24/2023).

Il Destinatario procede in particolare ad effettuare una prima istruttoria, per sua natura preliminare e funzionale alla verifica di ammissibilità della Segnalazione (cioè in termini di presenza dei requisiti previsti dalla presente procedura e dal D.lgs. 24/2023). A seguito di tale prima istruttoria:

- qualora la Segnalazione dovesse essere inammissibile o apparire manifestamente infondata (ad es. per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti oppure per assoluta genericità dei contenuti segnalati tali da non consentire la comprensione dei fatti oppure ancora per la mancanza di idonea documentazione probatoria), il Destinatario procede all'archiviazione della Segnalazione, precisando le relative adeguate motivazioni ed informando il Segnalante;
- ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato o sia insufficiente, il Destinatario può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale utilizzato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto;

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

- ove la Segnalazione dovesse risultare ammissibile, circostanziata ed in linea con i requisiti di cui al D.lgs. 24/2023, procede ad una istruttoria più completa ed approfondita (c.d. “seconda istruttoria”) finalizzata alla verifica della fondatezza della Segnalazione, con possibilità di richiedere anche ogni supplemento di indagine che dovesse ritenere opportuno.

Una volta riscontrata l’ammissibilità della Segnalazione ricevuta all’esito della prima istruttoria, il Destinatario è tenuto tempestivamente ad informare della stessa l’Organismo di Vigilanza (salvo che non sia coinvolto nell’illecito segnalato il medesimo Organismo di Vigilanza o non sia esso stesso il Destinatario), il quale potrà richiedere ogni supplemento di indagine che dovesse ritenere opportuno.

La prima istruttoria (preliminare) della Segnalazione deve essere avviata tempestivamente e, insieme anche alla seconda istruttoria, deve concludersi entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento inviato al Segnalante ai sensi del precedente par. 7 d) (o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione al Destinatario). La decisione in merito alla chiusura delle indagini ed all’esito finale delle stesse è di competenza del Destinatario.

Qualora, all’esito finale della seconda istruttoria la Segnalazione risulti fondata, il Destinatario, provvede a comunicare l’esito dell’accertamento:

- a) al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (a quest’ultimo in caso di accertamento dell’illecito e/o della violazione in capo ad un amministratore);
- b) all’Organismo di Vigilanza (ove non sia stato il Destinatario della Segnalazione);
- c) al responsabile dell’area/funzione presso la quale è addetto l’autore dell’illecito e/o della violazione accertata;
- d) al Responsabile delle Risorse Umane (ove non sia stato il Destinatario della Segnalazione).

Gli organi e le funzioni interne a ciò preposte, ricevuta a seguito della comunicazione di cui sopra l’informativa relativa all’accertamento della violazione o dell’illecito, accertano le responsabilità delle persone coinvolte ed adottano ogni provvedimento necessario (anche di natura sanzionatoria ad es. nei confronti dell’autore della violazione o dell’illecito accertato), ivi compresa la presentazione di una denuncia all’Autorità competente (ad es. Procura della Repubblica e/o agli organi di P.G.), ove obbligatorio ai sensi della normativa vigente ed applicabile.

Il Destinatario e l’Organismo di Vigilanza (se diverso dal Destinatario coinvolto) sono informati in merito ai provvedimenti adottati.

Nel caso in cui, terminata la seconda istruttoria, la Segnalazione non risulti fondata, il Destinatario procede all’archiviazione (precisando le relative adeguate motivazioni), la quale è comunicata ai soggetti di cui alle precedenti lett. a), b) e d). Resta fermo in tal caso l’esercizio di eventuali azioni nei confronti del Segnalante da parte degli organi e/o delle funzioni competenti anche ai sensi di quanto previsto al successivo par. 9.

In ogni caso, il Destinatario fornisce riscontro al Segnalante circa l’esito della Segnalazione, le misure previste o adottate o da adottare a seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata (ad esempio, tale riscontro può consistere nella comunicazione dell’archiviazione, nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini, ecc.). Detto riscontro può essere anche meramente interlocutorio, comunicando al Segnalante le informazioni relative alle attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell’istruttoria. In tal caso, terminata l’istruttoria, l’esito della Segnalazione dovrà comunque essere comunicato al Segnalante.

Il Destinatario periodicamente informa e riassume agli organi sociali e all’Organismo di Vigilanza (se diverso dal Destinatario coinvolto) le Segnalazioni ricevute, gli esiti delle verifiche relative a tali Segnalazioni nonché i casi di archiviazione (sia successiva alla prima istruttoria sia successiva alla seconda istruttoria).

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

f) Tutela del Segnalante: Obbligo di riservatezza

L'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione nonché dei fatti descritti e dei contenuti della Segnalazione e della relativa documentazione sono protetti in ogni fase della gestione e del trattamento della Segnalazione, nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 24/2023. Pertanto, fatti salvi i casi di cui al successivo par. 9, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso scritto e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

g) Tutela del Segnalante: Divieto di discriminazione o di atti ritorsivi

Nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 24/2023, i soggetti che effettuano Segnalazioni di condotte illecite o violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere sottoposti ad atti di ritorsione o discriminatori né possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al Segnalante.

Il Segnalante, qualora ritenga di aver subito o che stia subendo una misura ritorsiva, potrà darne notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza affinché provveda a valutarne la fondatezza, nonché all'ANAC per i provvedimenti di relativa competenza che, a sua volta, informerà l'Ispettorato del Lavoro..

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga integrata la discriminazione o la ritorsione valuta – con l'ausilio dei dirigenti/responsabili delle aree coinvolte/i - i possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle funzioni competenti dell'ente per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o della ritorsione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore di tali condotte.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante a seguito della Segnalazione. Ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione o di atti ritorsivi di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello e del D.lgs. 231/01, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Le tutele di cui sopra sono estese, ai sensi del D.lgs. 24/2023, oltre che al Segnalante anche in particolare:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

- enti di proprietà del Segnalante o presso i quali il Segnalante lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

h) Tutele per il segnalato

La Società prevede strumenti di tutela anche nei confronti del segnalato (ovvero della persona menzionata nella Segnalazione alla quale la violazione o la condotta illecita è dal Segnalante attribuita o che, secondo il Segnalante, è coinvolta o comunque implicata nella violazione o nella condotta illecita) nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, allo scopo di evitare che il sistema di *whistleblowing* possa essere utilizzato abusivamente da Segnalanti in malafede ed in danno del segnalato. Il Segnalante potrebbe, infatti, abusare dello strumento della Segnalazione, ad es. nel caso in cui riporti falsamente un fatto soltanto al fine di danneggiare il segnalato.

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia oppure in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave, sono passibili di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto al successivo par. 9.

Nel corso dell'istruttoria e sino alla chiusura delle indagini ed alla conclusione dei procedimenti avviati a fronte della Segnalazione, l'identità del segnalato è pertanto mantenuta riservata, al pari dell'identità del Segnalante e dei fatti descritti e dei contenuti della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il segnalato può essere altresì sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Al fine di evitare eventuali abusi, non è inoltre previsto, in nessun caso, che venga sanzionato disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione (anche in applicazione del generale principio di presunzione di innocenza).

8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Fermo restando che, in via prioritaria, i Segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno di Segnalazione della Società, al ricorrere di certe condizioni, il D.lgs. 24/2023 prevede altri canali di Segnalazione in aggiunta al predetto canale interno, per le sole violazioni di cui ai punti c), d), e) ed f) del precedente par. 6.

Canale esterno di Segnalazione

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna tramite il canale dell'ANAC (cui si rinvia <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), con le medesime garanzie di riservatezza nei seguenti casi:

- mancanza del canale per le Segnalazioni interne o attivazione all'interno della Società di un canale non conforme alle prescrizioni del D.lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha effettuato la Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

In relazione alla Segnalazione esterna ricevuta, l'ANAC:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione esterna, salvo esplicita richiesta contraria del medesimo Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- fornisce un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione ricevuta entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione; se ricorrono giustificate e motivate ragioni, il predetto riscontro è fornito entro 6 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 6 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione;
- comunica al Segnalante l'esito finale della Segnalazione.

Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, alle condizioni e con le modalità previste dal D.lgs. 24/2023.

In particolare, la divulgazione pubblica delle violazioni e delle condotte illecite è possibile alle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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 del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9. SANZIONI E RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Ferme restando le sanzioni irrogabili dall'ANAC ai sensi del D.lgs. 24/2023, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema sanzionatorio della Società (allegato al Modello) la commissione di ciascuna delle seguenti condotte:

- le violazioni delle misure di tutela del Segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione nonché le attività di ostacolo alla Segnalazione;
- le condotte di chi invia con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate, false, caluniose o diffamanti (nei casi ed alle condizioni sotto meglio precisate);
- le condotte illecite e/o le violazioni commesse dai soggetti segnalati;

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

- le omissioni nelle attività di verifica e di analisi delle Segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla ricezione e gestione delle Segnalazioni.

Se invece viene resa una Segnalazione in buona fede, ancorché non confermata poi dall'indagine, non saranno intraprese azioni nei confronti di colui che l'ha effettuata.

Il Segnalante è tuttavia consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della Segnalazione (ad es. le accuse sono finalizzate unicamente a screditare la Società o a calunniare qualcuno), resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora pertanto sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, oppure, in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave del medesimo Segnalante, si darà corso alle azioni disciplinari anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello e del D.lgs. 231/01 nei confronti del Segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria Segnalazione.

10. GESTIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICHE

La procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione. È in ogni caso responsabilità del Consiglio di Amministrazione mantenere, aggiornare e/o modificare la presente procedura.

La conservazione della procedura e delle sue precedenti versioni è a carico della funzione Risorse Umane per conto, e con il coordinamento, dell'Organismo di Vigilanza, per fini di consultazione e per il rilascio di copie autorizzate.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali verificano il rispetto della presente procedura. A tal fine, qualora si verificano circostanze:

- non espressamente regolamentate dalla procedura,
- che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni,
- tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della procedura medesima,

è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nell'applicazione della presente procedura di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze all'Organismo di Vigilanza ed agli organi sociali che provvederanno ad archiviare e registrare le comunicazioni ricevute e che valuteranno gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.

11. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è pubblicata nella cartella condivisa presente nel sistema informatico della Società, accessibile a tutti gli utenti aziendali, denominata "Modello Organizzativo 231", nella bacheca aziendale fisica e virtuale (Sharepoint), sul sito aziendale.

Il contenuto della presente procedura e le informazioni sul sistema di Segnalazione di illeciti e violazioni sono pubblicati altresì sul sito internet della Società ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del D.lgs. 24/2023 www.borromini.it

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)

All. A del Modello 231

ALLEGATI**Modulo per la Segnalazione di condotte illecite o violazioni**Dati del Segnalante

Nome del Segnalante:	<input type="text"/>																	
Cognome del Segnalante:	<input type="text"/>																	
Codice fiscale:	<table border="1"><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Qualifica attuale:	<input type="text"/>																	
Incarico (Ruolo) attuale:	<input type="text"/>																	
Unità Organizzativa/Area di servizio attuale:	<input type="text"/>																	
Qualifica all'epoca del fatto segnalato:	<input type="text"/>																	
Incarico (Ruolo) all'epoca del fatto segnalato:	<input type="text"/>																	
Unità Organizzativa/Area di servizio all'epoca del fatto:	<input type="text"/>																	
Telefono:	<input type="text"/>																	
E-mail:	<input type="text"/>																	

Dati e informazioni della condotta illecita o violativa

Ente in cui si è verificato il fatto:	<input type="text"/>
Periodo in cui si è verificato il fatto:	<input type="text"/>
Data in cui si è verificato il fatto:	<input type="text"/>
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	<input type="text"/>

PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING (versione del 15/07/2024)**All. A del Modello 231**

Soggetto che ha commesso il fatto: nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)	<input type="text"/>
Eventuali soggetti terzi coinvolti (nome, cognome, qualifica, recapiti)	<input type="text"/>
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	<input type="text"/>
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)	<input type="text"/>
Area/Funzione/Unità organizzativa a cui può essere riferito il fatto	<input type="text"/>
“Altro”, specificare (es. esistenza di eventuali denunce del fatto (ove note) alla pubblica Autorità)	<input type="text"/>

Descrizione del fatto:

La condotta è illecita o violativa perché:

<input type="text"/>
“Altro”, specificare <input type="text"/>