Olmo Giuseppe spa

Azienda con Sistema Qualità
Certificato da Bureau Veritas Italia
ISO 9001:2015

Capitale Sociale Inter. Vers. € 4.800.000
Sede legale - Uffici e Stabilimento:
24040 COMUN NUOVO (BG) Via Spirano, 24
Telefono 035.4544311 - Telefax 035.595354
E-Mail: staff@olmo-bg.it
Pec: staff@pec.olmo-bg.it
Internet: www.olmo-group.com

Partita IVA 01268680160
R.E.A. di Bg 128336
Codice fiscale - Reg. Imprese Bg
00744540154
European VAT Identification Code
IT01268680160
Codice destinatario fatt. el. USAL8PV

WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E FORME DI TUTELA

Rev. 1.2 - Pubblicata in data 22/10/2026

Capitale Sociale Inter. Vers. € 4.800.000 Partita IVA 01268680160
Sede legale - Uffici e Stabilimento: R.E.A. di Bg 128336
24040 COMUN NUOVO (BG) Via Spirano, 24 Codice fiscale - Reg. Imprese Bg
Telefono 035.4544311 - Telefax 035.595354 00744540154
E-Mail: staff@olmo-bg.it European VAT Identification Code
Pec: staff@pec.olmo-bg.it IT01268680160
Internet: www.olmo-group.com Codice destinatario fatt. el. USAL8PV

Revisioni

Revisione	*DATA*	*Descrizione delle modifiche*
1.1	*29/09/2025*	*Modifica link accesso canale interno per le segnalazioni*
1.2	*22/10/2026*	*Nomina del Sostituto dei componenti del Comitato Whistleblowing (Linee guida ANAC n. 1/2025, § 3.3); Comitato composto da due componenti; disciplina dei casi di conflitto di interessi e di assenza dei componenti*

Capitale Sociale Inter. Vers. € 4.800.000 Partita IVA 01268680160
Sede legale - Uffici e Stabilimento: R.E.A. di Bg 128336
24040 COMUN NUOVO (BG) Via Spirano, 24 Codice fiscale - Reg. Imprese Bg
Telefono 035.4544311 - Telefax 035.595354 00744540154
E-Mail: staff@olmo-bg.it European VAT Identification Code
Pec: staff@pec.olmo-bg.it IT01268680160
Internet: www.olmo-group.com Codice destinatario fatt. el. USAL8PV

INDICE

1. PREMESSA 4
2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI 4
3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA 4
4. DEFINIZIONI 4
5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA 6
6. AMBITO DI APPLICAZIONE 6
6.1. Perimetro societario 6
6.2. Canali di Segnalazione 6
6.2.1. Segnalazione interna 6
6.2.2. Segnalazione esterna 7
6.2.3. Divulgazione pubblica 7
6.3. Invio della Segnalazione 7
6.3.1. Segnalazione 7
6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione 8
6.4.1. Verifica preliminare 8
6.5. Casi particolari 9
6.5.1. Segnalazioni riguardanti i membri del Comitato – Sostituto 9
6.5.2. Segnalazioni anonime 9
7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE 10
8. TUTELE DEL SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE 11
8.1. Divieto di ritorsione 11
8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni 12
8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023 12
9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE 12
10. REPORTING 12
11. RIUNIONI DEL COMITATO 13
12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA 13
ALL.1 INFORMATIVA PRIVACY ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Capitale Sociale Inter. Vers. € 4.800.000 Partita IVA 01268680160
Sede legale - Uffici e Stabilimento: R.E.A. di Bg 128336
24040 COMUN NUOVO (BG) Via Spirano, 24 Codice fiscale - Reg. Imprese Bg
Telefono 035.4544311 - Telefax 035.595354 00744540154
E-Mail: staff@olmo-bg.it European VAT Identification Code
Pec: staff@pec.olmo-bg.it IT01268680160
Internet: www.olmo-group.com Codice destinatario fatt. el. USAL8PV

1. PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul *whistleblowing* (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto stesso e l'obbligo per le imprese di adottare misure che, con la collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.
Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937) è stato poi ulteriormente ampliato l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne ed esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023 - 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 - 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle persone che segnalano violazioni alle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 - 12 luglio 2023.

3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a Olmo Giuseppe S.p.a. (di seguito "Olmo Giuseppe" o la" **Società**").
Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, di cui il segnalante, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nel contesto lavorativo con Olmo Giuseppe, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. Il documento ha l'obbiettivo di descrivere:

a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
c) l'ambito soggettivo di applicazione;
d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento da seguire nel momento in cui viene effettuata;
f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing,* dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

a) *"ANAC"*: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
b) "*CCNL*": i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dirigenti
c) "*Gestore Whistleblowing*" o "*Comitato Whistleblowing*": (nel seguito anche solo il "Gestore" o il "Comitato") soggetto fisico o ufficio interno o esterno nominato per la gestione delle Segnalazioni, autonomo e specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
d) ***"Sostituto":*** il soggetto, in possesso dei medesimi requisiti di autonomia e formazione dei componenti del Comitato, nominato dal Consiglio di Amministrazione per subentrare nella gestione della Segnalazione in caso di conflitto di interessi o di assenza di uno o di entrambi i componenti del Comitato, secondo quanto previsto al paragrafo 6.5.1;

e) *"Contesto lavorativo"*: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, il Segnalante acquisisce Informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con la Società uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;

f) "***Destinatari***": Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

g) "***Dipendenti***": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali

h) "***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;

i) "***Informazioni sulle violazioni***": informazioni, fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

j) *"Segnalante":* la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

k) "***Persona coinvolta***": la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione o esterna come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona implicata nella Violazione segnalata;

l) *"Riscontro"*: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che dato o si vuole dare alla segnalazione;

m) "***Ritorsione***": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

n) "***Segnalazione":*** la comunicazione con informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023 presentata tramite il canale interno messo a disposizione dalla Società

o) *"Segnalazione esterna*": la comunicazione delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

p) *"Seguito":* l'azione intrapresa dal Gestore o dal Comitato Whistleblowing per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

q) "***Violazioni***": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

   i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive.

   ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

   iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:

   - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (per es.: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; 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

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).

5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Violazioni, che possono avere ad oggetto:

i. informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
ii. informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili

i. le notizie palesemente prive di fondamento;
ii. le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili

6. AMBITO DI APPLICAZIONE

6.1. Perimetro societario

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo "*Definizioni*" di cui al punto 4.
Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

i. comunicazioni di carattere commerciale;
ii. informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.
Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro condotte o illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

6.2. Canali di Segnalazione

6.2.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società - sentite le rappresentanze e le organizzazioni sindacali - ha attivato un proprio canale di Segnalazione di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.
La gestione di tale canale è affidata al Comitato Whistleblowing, alla data odierna composto da:

- Fausto Zani - componente dell'Organismo di vigilanza

- Andrea Gussoni – Responsabile IT
- Sostituto dei componenti del Comitato (paragrafo 6.5.1): Roberto Galdino - componente dell'Organismo di vigilanza

I gestori nominati e il Sostituto hanno competenze e caratteristiche soggettive idonee a ricoprire il ruolo assegnato, formati in materia e sono autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne.
Il Comitato Whistleblowing così come identificato, rispetta il requisito di autonomia e indipendenza, e potrà disporre di adeguato budget, laddove richiesto. Il Sostituto possiede i medesimi requisiti di autonomia e indipendenza.
Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

i. in forma scritta, tramite applicativo software My Whistleblowing, attivabile direttamente all'indirizzo web https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/olmogiuseppe/45897
ii. raggiungibile anche dal collegamento pubblicato sul sito Internet della società (www.olmogiuseppespa.com)
iii. in forma orale, mediante il medesimo applicativo, registrando sul sistema un messaggio vocale.

6.2.2. Segnalazione esterna

Il Segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

i. il canale di segnalazione adottato dalla Società non è attivo o attivo ma non conforme al D.lgs. 24/2023;
ii. la Segnalazione presentata secondo i termini previsti dalla procedura non ha avuto alcun seguito;
iii. il Segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
iv. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
v. qualora il gestore della segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (ad esempio è lui stesso segnalato o Segnalante).

6.2.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
iii. 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 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.

6.3. Invio della Segnalazione

6.3.1. Segnalazione

Colui che intende effettuare una Segnalazione può registrarsi sulla piattaforma My Whistleblowing attivabile direttamente all'indirizzo web https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/olmogiuseppe/45897 raggiungibile anche dal collegamento pubblicato sul sito Internet della società (www.olmogiuseppespa.com). Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.
Il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione

Le Segnalazioni sono notificate immediatamente al Comitato, che le tratteranno in maniera riservata adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante e quella delle Persone coinvolte.

6.4.1. Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se siano corredate da informazioni necessarie per verificarne fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.
Attraverso piattaforma My Whistleblowing, entro 7 giorni, il Comitato rilascerà al segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione.
Il Comitato dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con il Segnalante, a cui richiede, se necessario, altre informazioni/integrazioni.
Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nella verifica preliminare il Comitato potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.
Al termine della verifica preliminare, il Comitato può archiviare le Segnalazioni interne:

i. non circostanziate;
ii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
iii. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

i. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione;
ii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del Segnalante, ove fornito;
iii. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Comitato, senza il consenso espresso del Segnalante, non potrà rivelare l'identità dello stesso e qualsiasi informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, ovvero quelle dalle stesse coinvolte in caso di necessità per eventuali specifiche attività di valutazione e gestione delle Segnalazioni interne e quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

6.4.1.1 Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni in che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Comitato cambiando lo stato della segnalazione nella piattaforma My Whistleblowing.
Come sia garantita la riservatezza delle segnalazioni è descritto nel documento di valutazione d'impatto redatto ai sensi dell'Art. 35 del Regolamento Europeo relativo alla protezione dei dati personali 679/16 (di seguito RE 679/16).
La Società fornisce Riscontro al Segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro 90 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.
Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a

(i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave;
(ii) Segnalazioni opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e in altre competenti sedi.

Pertanto, quando è accertata la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge).

6.4.1.2 Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurne la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo provvede a:

a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni aziendali preposte all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare. Tali funzioni possono svolgere ulteriori indagini e verifiche in autonomia ed il Comitato rimane l'unico interlocutore del Segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni:
    i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, annotandola nella piattaforma My Whistleblowing, registrando tutte le attività svolte in merito, sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle Persone coinvolte;
    ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta diversa dalla persona alla quale la violazione è attribuita idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
b) informare l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro in merito alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

6.5. Casi particolari

6.5.1. Segnalazioni riguardanti i membri del Comitato – Sostituto

Qualora uno dei componenti del Comitato sia Segnalante, Persona coinvolta o comunque interessato dalla Segnalazione, o si trovi in una situazione anche solo potenziale di conflitto di interessi, lo stesso si astiene dalla gestione della Segnalazione e non vi accede: la Segnalazione è gestita dal componente non in conflitto unitamente al Sostituto, che subentra al componente astenuto.

Qualora il conflitto di interessi riguardi entrambi i componenti del Comitato, la Segnalazione è gestita dal solo Sostituto. Il Sostituto subentra con le medesime modalità anche in caso di assenza o impedimento di uno o di entrambi i componenti per un periodo superiore a 7 giorni.

Il Sostituto, individuato nel Dott. Roberto Galdino, componente dell'Organismo di vigilanza, accede alle Segnalazioni esclusivamente nei casi sopra indicati e le gestisce secondo l'iter descritto nella presente procedura. Il Segnalante che ritenga il Comitato in conflitto di interessi può indirizzare la Segnalazione direttamente al Sostituto, selezionando sulla piattaforma My Whistleblowing l'apposita categoria.

Qualora anche il Sostituto si trovi in conflitto di interessi, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC, ricorrendone le condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 (paragrafo 6.2.2). Il Consiglio di Amministrazione non gestisce le Segnalazioni (Linee guida ANAC n. 1/2025, § 3.3).

6.5.2. Segnalazioni anonime

La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziata e dotata di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.
Nei casi di Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o Divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione siano risultate fondate, la funzione preposta all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.
A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

i. Amministratore Delegato o Responsabile del personale qualora sia un dipendente non dirigente;
ii. Consiglio di Amministrazione qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un manager e la Società;
iii. Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
iv. Assemblea dei Soci, qualora sia un Amministratore;
v. Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro del Comitato o il Sostituto;
vi. Amministratore Delegato, qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.
Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.
In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il Segnalante da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.
L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato del Segnalante sarà raccolto attraverso piattaforma My Whistleblowing.
Nel procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità: Il Comitato raccoglie dunque il consenso dal Segnalante informandolo mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, o ai fini della difesa della Persona coinvolta.
In caso di diniego del consenso da parte del Segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la Segnalazione senza darvi ulteriore seguito.
La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.
È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.
Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per diffamazione/calunnia, o la responsabilità civile in caso di dolo/colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e al Segnalante è irrogata sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge). Il D. Lgs. 24/2023 prevede inoltre che in tali casi l'ANAC possa applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro al soggetto segnalante.

8. TUTELE DEL SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

8.1. Divieto di ritorsione

È vietata nei confronti del Segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.
Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti del Segnalante, si applicano anche:

a) ai Facilitatori;
b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo de Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria/contabile e che sono legate ad essi da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria/contabile, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo dello stesso, che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;

I motivi che hanno indotto il Segnalante a segnalare o denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.
Come anticipato al precedente punto 6.5.2., le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).
Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti del Segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito ritorsioni non comunichi a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che D.Lgs. 24/2023 garantisce-
Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.
Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e il Segnalante che è licenziato a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrato sul posto di lavoro.
Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti del Segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).
Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se questi dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna) o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.
Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.
Si tratta dei Facilitatori, persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Inoltre, il Segnalante perde le tutele previste qualora venga accertata:

- anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o laddove tali reati sia commessa con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
- la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna) o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o il Segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.
In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni. La funzione aziendale competente archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.
Il Comitato provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione ricevuta tramite applicativo My Whistleblowing, in apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile solo al Comitato e, nei casi di cui al paragrafo 6.5.1, al Sostituto. L'eventuale documentazione cartacea, deve essere conservata a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.
Le Segnalazioni ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data comunicazione del termine della procedura di segnalazione, nel rispetto gli obblighi di riservatezza (Art. 12 D.Lgs. 24/2023) e Regolamento UE 679/16 (Art. 5 par. 1 lettera e – Art. 3 comma 1 lettera e).

10. REPORTING

Il Comitato rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute.
Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità del Segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

11. RIUNIONI DEL COMITATO

La riunione del Comitato è valida se è presente la totalità dei componenti (ovvero, nei casi di cui al paragrafo 6.5.1, il componente non in conflitto e il Sostituto, oppure il solo Sostituto). Ogni componente del comitato ha il potere di convocare il comitato. La riunione dovrà avvenire in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.
La riunione potrà tenersi anche in videoconferenza.

12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura entra in vigore dal 17 dicembre 2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- pubblicato sul portale web aziendale, accessibile a tutti i dipendenti;
- affissa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile;
- pubblicato sul sito internet aziendale

La revisione 1.2 della presente procedura, che recepisce la nomina del Sostituto deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 21/10/2026 entra in vigore dal 22/10/2026
Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.
Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing