



# PROTOCOLLO DI SEGNALAZIONE

## C.D. (“Whistleblowing”)

Protocollo Operativo 231

### WB01

Rev.01 1/12/23

INDICE DELLE REVISIONI				
Rev.	Data	Descrizione	Approvata	CDA
01	16/12/2023	Revisione	09/02/2024	05/02/2024
0	12/07/2021	Emissione	16/12/2021	07/09/2022

### PREMESSA

L’art. 1, comma 51, L. 190/12 (cd. legge anticorruzione) ha introdotto all’interno del D.lgs. 165/01 l’art. 54 *bis*, con il quale è stato regolamentato, per la prima volta nel nostro ordinamento, l’istituto del c.d. *Whistleblowing*.

La disposizione appena citata è stata in seguito modificata dalla L. 179/17. Questa riforma ha altresì novellato la disciplina contenuta nel D.lgs. 231/01, introducendo l’obbligo per tutte le SOCIETÀ, dotate di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di implementare un sistema che consenta ai propri lavoratori di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro, inserendo all’art. 6 del D.lgs. 231/01 il comma 2 *bis*, con l’effetto di estendere la regolamentazione del *Whistleblowing* anche al settore privato. In particolare, così come modificata, la disposizione prevedeva di inserire all’interno del Modello Organizzativo:

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».*

La disciplina del *Whistleblowing* è stata infine riformata con l’entrata in vigore del D.lgs. 24/23, che ha recepito la 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.

La nuova disciplina mira, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media; dall’altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e le violazioni di legge nel settore pubblico e privato. Le principali novità apportate dalla riforma sono state:

- la specificazione dell’ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, di quelli di diritto privato e l’estensione del novero di questi ultimi;
- l’ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l’espansione dell’ambito oggettivo, ovvero di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione nonché correlata distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la previsione di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica (tramite stampa o *social media*);
- l’indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- le specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l’introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti.

### 1. FINALITÀ

1. Il presente protocollo ha lo scopo di regolamentare dei chiari canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni e, al contempo, di assicurare adeguata protezione al segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione, in linea con le prescrizioni contenute nel D.lgs. 24/23.

### 2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

1. Gli enti del settore privato sono tenuti a rispettare la disciplina del D.lgs. 24/23, predisponendo ed attuando delle misure di tutela per chi segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia gli illeciti.

Si riportano di seguito le tipologie di enti del settore privato tenuti alla disciplina in materia di protezione del segnalante:

- a. Soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 2, lett. *q*, n. 1).
- b. Soggetti che pur non avendo impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tuttavia, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 del D.lgs. 24/23 (cfr. Allegato 1 “Elenco degli atti dell'UE e delle disposizioni attuative nazionali rilevanti per l'ambito soggettivo del d.lgs. 24 del 2023”) nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti (art. 2, co. 1, lett. *q*, n. 2).
- c. Altri enti di diritto privato che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, comma 1, lett. *q*, n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/01 e adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi previsti (se nell'ultimo anno hanno impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato).
- d. Altri enti del settore privato che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, comma 1, lett. *q* n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/01, adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi previsti, ma nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

### 3. I SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE

1. I soggetti del settore privato cui è garantita protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sono i seguenti:

- a. **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. 81/15 (si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio), i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 54 *bis* del D.L. 50/17, conv. con mm.ii. dalla L. 96/17).
  - b. **Lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. 81/17 (si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d’opera di cui all’art. 2222 del medesimo c.c.; questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l’esercizio delle quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.), i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 c.p.c. (ossia i rapporti di agenzia, di 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, come ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente, c.d. rapporto parasubordinato), i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 2 del D.lgs. 81/15 (si tratta 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 anche con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro”, c.d. “etero-organizzazione”), i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
  - c. **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni.
  - d. **Azionisti persone fisiche** che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria.
  - e. **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato.
2. La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

3. La tutela viene inoltre accordata ai seguenti soggetti diversi dal segnalante, da chi sporge denuncia o effettua divulgazione pubblica:

- a. **Il 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.
- b. **Le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.** La nozione di “contesto lavorativo” ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto 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. Rientrano in tale definizione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, colleghi, ex-colleghi, collaboratori.
- c. Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- d. Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- e. Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano

#### 4. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

1. Il D.lgs. 24/23 stabilisce che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni, consistenti in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore (art. 2, comma 1, lett. a). Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Possono inoltre essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

2. Non rientrano tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
3. Le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sono le seguenti:
- Violazioni della normativa nazionale**
- a. In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili.
  - b. In secondo luogo, nell’ambito delle violazioni appena citate rientrano:
    - I. i reati presupposto per l’applicazione del D.lgs. 231/01;
    - II. la violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/01.
4. Non possono essere oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica (cfr. art. 1, comma 2):
- a. Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
  - b. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.
  - c. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto (che qui deve intendersi integralmente richiamato) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto<sup>1</sup>.

- d. Le segnalazioni di 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.
5. In linea con quanto previsto dal D.lgs. 24/23 (cfr. art. 1 co. 2-4), la presente procedura non pregiudica l'applicazione delle disposizioni relative a alle c.d. informazioni classificate, al segreto professionale forense, al segreto professionale medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali e, in generale, alle norme di procedura penale, all'autonomia e all'indipendenza della magistratura, alla difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché all'esercizio dei diritti dei lavoratori

<sup>1</sup> Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento. In recepimento della citata direttiva, sono stati introdotti gli artt. 52-bis e 52-ter al Testo unico bancario che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. Analogamente, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 3 agosto 2017, n. 12938, sono stati introdotti nel Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria gli articoli 4-undecies “Sistemi interni di segnalazione delle violazioni” e 4-duodecies “Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza” che, anche in questo settore, introducono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti. La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del D.lgs. 24/13, come anche quelle, come detto, previste in altre discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori.

6. Affinché possa essere effettuata una segnalazione, una denuncia o una divulgazione pubblica, è necessario che le informazioni sulle violazioni sopracitate riguardino comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Per contesto lavorativo, è necessario fare riferimento ad ogni relazione qualificata di tipo lavorativo o professionale instaurata tra il segnalante e la SOCIETÀ, presente, futura o passata.
7. Possono essere segnalati fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.



### 5. REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI – SEGNALAZIONI ANONIME

1. Le segnalazioni devono rispettare i seguenti requisiti:
  - a. devono riportare in modo chiaro le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
  - b. deve essere descritto in modo chiaro il fatto oggetto di segnalazione;
  - c. devono indicare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove possibile, è opportuno inoltre allegare documentazione idonea in grado di fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione ed indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

2. Eventuali segnalazioni presentate in forma anonima verranno trattate da EMAX S.R.L. alla stregua delle altre segnalazioni. Pertanto, esse verranno registrate e verrà adeguatamente conservata la documentazione ad esse afferente.
3. La SOCIETÀ non sarà tenuta a prendere in considerazione le segnalazioni, anonime e non, che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

### 6. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

1. EMAX S.R.L. ha istituito dei canali interni per segnalare le violazioni della normativa nazionale menzionate all’art. 4, comma 3, lett. *b* del presente protocollo, in grado di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
2. Le segnalazioni saranno dirette all’Organismo di Vigilanza, funzione che dispone di requisiti di autonomia e che dispone di personale specificamente formato. Tale figura dovrà essere nominata responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la SOCIETÀ.

L’Organismo di Vigilanza è tenuto a fornire informazioni chiare sui canali di segnalazione, sulle procedure che verranno seguite e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni verranno esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili nella apposita sezione dedicata del sito internet aziendale.

3. Le segnalazioni delle violazioni indicate ai punti precedenti possono essere effettuate alternativamente secondo le seguenti modalità:
  - per iscritto, eventualmente e in via residuale anche in forma anonima, attraverso una piattaforma *online* dedicata, accessibile attraverso il seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/EMAX>;
  - tramite lettera raccomandata indirizzata all’Organismo di Vigilanza, i cui riferimenti saranno indicati sul sito web aziendale; la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” all’Organismo di Vigilanza;
  - in forma orale, attraverso l’utilizzo dell’applicativo *WhatsApp* al numero telefonico dell’Organismo di Vigilanza indicato sul sito aziendale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro di persona con la citata funzione, che dovrà essere fissato entro giorni 15 dalla ricezione della richiesta.
4. Le Segnalazioni, con indicazione degli eventuali documenti ad esse allegati, sono oggetto di apposita protocollazione da parte dell’Organismo di Vigilanza in un registro speciale riservato (“Registro Segnalazioni”).
5. Qualora la segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso dall’Organismo di Vigilanza, laddove il segnalante abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (o tale volontà si desume comunque dalla segnalazione), quest’ultima dovrà essere considerata “segnalazione *whistleblowing*” e andrà dunque trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all’Organismo di Vigilanza.

- 6 Una volta ricevuta la segnalazione, l’Organismo di Vigilanza rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.
- 7 L’Organismo di Vigilanza è tenuto inoltre a:
  - mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
  - a dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
  - fornire un riscontro alla persona segnalante.
- 8 Inviato l’avviso di ricevimento al segnalante, l’Organismo di Vigilanza verifica l’ammissibilità della segnalazione. La segnalazione può dirsi inammissibile allorquando:
  - a. sia priva degli elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
  - b. abbia un contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti;
  - c. la documentazione corredata sia non appropriata o inconferente.
- 9 Una volta valutata l’ammissibilità della segnalazione, l’Organismo di Vigilanza avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. In ogni caso, tali verifiche dovranno avvenire nel rispetto delle norme di settore e dei limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l’art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l’art. 113 del Codice). Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.
- 10 Per lo svolgimento dell’istruttoria, l’Organismo di Vigilanza può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della SOCIETÀ, avvalersi

dell’operato di altre Funzioni aziendali, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

- 11 Qualora, a seguito dell’attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, l’Organismo di Vigilanza ne disporrà l’archiviazione con adeguata motivazione.
- 12 Laddove invece l’Organismo di Vigilanza ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, egli invierà un *report* scritto agli Amministratori e al Sindaco, nel quale viene descritto il fatto, i soggetti coinvolti e gli esiti dell’istruttoria svolta. Qualora la segnalazione riguardi gli Amministratori, l’Organismo di Vigilanza invierà il *report* scritto all’Assemblea dei Soci e al Sindaco. Parimenti, ove la segnalazione coinvolga il Sindaco, l’Organismo di Vigilanza invierà il *report* scritto agli Amministratori.
- 13 Entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione, l’Organismo di Vigilanza fornisce riscontro al segnalante. Il 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. Qualora le attività avviate dall’Organismo di Vigilanza non siano ultimate entro questo termine, egli sarà comunque tenuto a fornire un riscontro interlocutorio al segnalante, fornendo informazioni in merito alle attività che si intende intraprendere e allo stato di avanzamento dell’istruttoria. Terminata l’istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al segnalante.
- 14 In ogni caso, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

### **7.LE MISURE DI PROTEZIONE: DIVIETO DI RITORSIONE E LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ.**

1. Le misure di protezione previste nel presente articolo si applicano ai soggetti dell’art. 3 quando ricorrono le seguenti condizioni: a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere (non essendo dunque sufficienti invece semplici supposizioni o “voci di corridoio” così come notizie di pubblico dominio) e

rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 4, comma 3 della presente procedura; b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base dei presupposti e delle condizioni previste dalla presente procedura.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.
3. Le misure di protezione previste dal presente articolo si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata 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 all'art. 6, D.lgs. 24/23.
4. EMAX S.R.L. agisce affinché i soggetti di cui all'articolo 3 della presente procedura non subiscano alcuna ritorsione. Per ritorsione, si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Possono costituire ritorsione a titolo esemplificativo:
  - a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
  - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
  - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  - e) le note di merito negative o le referenze negative;
  - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
  - n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
  - o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  - q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- 5 Gli enti e le persone di cui all'art. 3 della presente procedura possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di segnalazione della ritorsione subita ad ANAC, la stessa informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.
- L'Ispettorato nazionale del lavoro potrà inoltre essere coinvolto dall'ANAC per l'acquisizione di tutti gli elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in merito alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, che qui deve ritenersi interamente richiamato.
- 6 Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone di cui all'art. 3 della presente procedura, che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18, L. 20.05.1970, n. 300 o dell'art. 2, D.lgs. 04.03.2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

- 7 Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela dello stesso posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto della SOCIETÀ, nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di EMAX S.R.L.
- 8 Non è punibile l'ente o la persona di cui all'art. 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello previsto da normative nazionali o UE in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense o medico, 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, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 8, comma 1 della presente procedura. In questi casi, è altresì esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Inoltre, salvo che il fatto costituisca reato, i soggetti sopra indicati 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, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.
- 9 Salvo quanto previsto dal precedente comma, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dalla presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di EMAX S.R.L.

### 8.LE MISURE DI PROTEZIONE: LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA.

1. Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni secondo quanto previsto dalla presente procedura sono tenuti ad assicurare la riservatezza in relazione all'identità della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni alle autorità competenti.  
Parimenti, la riservatezza deve essere garantita anche nel caso in cui la segnalazione venga effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite o sia pervenuta a personale diverso da quello autorizzato e competente al trattamento della stessa, a cui la segnalazione va trasmessa senza ritardo.
2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
3. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
4. La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, deve essere garantita anche rispetto a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.
5. La riservatezza deve essere garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.



6. La riservatezza del segnalante deve essere garantita anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.
7. Nelle ipotesi di seguito elencate, per disvelare l'identità del segnalante è necessario, oltre al consenso del segnalante, la presenza di una comunicazione scritta al segnalante delle ragioni di tale rivelazione da parte dell'Organismo di Vigilanza:
  - a. nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
  - b. nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
8. La persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita su sua richiesta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.
9. La violazione dell'obbligo di riservatezza comporta l'applicazione di una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale.
10. L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni devono avvenire in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

### 9.DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto quanto non indicato espressamente nella presente procedura si applicano le disposizioni previste dalla Parte Generale del Modello di Organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/01, dal Codice Etico e dalle norme vigenti.

Si allega l'Allegato al D.lgs. n. 24/23 (allegato 1).