

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

## POLICY WHISTLEBLOWING

### Premessa

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” (cd. disciplina whistleblowing).

L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Il presente documento ha quindi la finalità di dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 fornendo al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché promuovere, all’interno di I.A.C.E.R., una cultura del lavoro fondata sulla responsabilità e sull’etica, nella convinzione che la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dipendenti e i collaboratori siano parte fondamentale del processo di sviluppo della Società.

### 1. Riferimenti normativi e ambito di applicazione

Il D.Lgs. n. 24/2023 è intervenuto sull’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, abrogando i commi 2-ter e 2-quater e disponendo al comma 2-bis che i modelli organizzativi devono prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, integrato ex art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 24/2023.

La normativa sopra richiamata, in sintesi, prevede:

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

- un sistema di protezione in favore delle persone che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- il divieto di ritorsioni, sempre a tutela delle persone segnalanti di cui all'art. 3, comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché dei facilitatori, delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esse da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e dei colleghi di lavoro della persona segnalante, di cui al comma 5 dello stesso art. 3;
- l'istituzione di canali di segnalazione interna alla società che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023;
- la possibilità, ricorrendone i presupposti, di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito da ANAC, qualora ricorra una delle condizioni previste dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023, nonché la possibilità di effettuare Divulgazioni pubbliche, qualora ricorra una delle condizioni previste dall'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dall'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 e sanzioni disciplinari nell'ambito del sistema disciplinare contenuto nei modelli organizzativi nei confronti di coloro che siano stati accertati come i soggetti responsabili delle violazioni di cui all'art. 21.

Ai fini dell'interpretazione e dell'applicazione della presente procedura, si richiamano le definizioni contenute nell'art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023 e nell'art. 5 della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

### AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Rispetto all'accezione da attribuire al "contesto lavorativo", secondo il Decreto e le linee guida ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, che legittimino quindi la loro veicolabilità attraverso i canali e il processo di gestione delineati dal

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

D.Lgs. n. 24/2023, 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).

### LE SEGNALAZIONI INCLUSE

Le violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica in base a quanto disposto dall'art. 2, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 24/2023 possono riguardare:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (vale a dire, fattispecie concrete che integrano gli estremi dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sanzionati agli artt. 24 ss. del D.Lgs. n. 231/2001) e violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (quale, ad esempio, l'inosservanza dei principi di comportamento e dei presidi di controllo in essi previsti), che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari della UE) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

### LE SEGNALAZIONE ESCLUSE

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

Per altro verso, le disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 non si applicano alle segnalazioni relative ai fatti o alle condotte di cui alle lettere seguenti:

a) 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Prendendo in prestito le parole delle Linee Guida ANAC: *“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”*;

b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 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. Il d.lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;

c) 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.

### AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Il D.Lgs. n. 24/2023 include tra i destinatari tenuti a dare attuazione alla disciplina in materia di whistleblowing gli enti di diritto pubblico e di diritto privato.

Tra i destinatari del settore privato si distingue tra coloro che:

a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;

c) sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

I.A.C.E.R. è certamente assoggettata al rispetto della normativa in esame, in quanto soggetto privato dotato di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati

## **2. I destinatari della policy: i soggetti segnalanti**

Le disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 e quindi le misure di protezione in esso contemplate si applicano alle seguenti persone che effettuano segnalazioni delle violazioni, di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- i lavoratori subordinati di I.A.C.E.R., ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio), o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 (lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81 (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.), nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile (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: rapporti parasubordinati) e di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente), che svolgono la propria attività lavorativa presso I.A.C.E.R.;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso I.A.C.E.R.;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso I.A.C.E.R.;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso I.A.C.E.R. (dunque i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di I.A.C.E.R.).

Le tutele previste a favore delle persone segnalanti si applicano anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Rientrano pertanto tra i destinatari anche gli ex dipendenti di I.A.C.E.R., il cui rapporto nel frattempo sia cessato, e i candidati a posizioni lavorative che non abbiano ancora concluso un accordo di lavoro.

In base a quanto disposto dal comma 5, si prevede inoltre l'estensione delle misure di protezione anche:

- ai facilitatori, ovvero alle persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **3. Tipologie di segnalazione e modalità di presentazione**

Con riferimento alle tipologie di segnalazione e alle modalità per effettuare le medesime, nel settore privato operano diversi regimi: in particolare, negli enti privati che, come I.A.C.E.R., non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori ma che hanno adottato il Modello Organizzativo ex D.lgs n. 231/01, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 <sup>(1)</sup> ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno predisposto dall'azienda.

(1) fattispecie concrete che integrano gli estremi dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sanzionati agli artt. 24 ss. del D.Lgs.n. 231/01 e violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (quale, ad esempio, l'inosservanza dei principi di comportamento e dei presidi di controllo in essi previsti)

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

#### **4. Canale interno di segnalazione**

In base all'art. 4, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, mediante il canale interno possono essere effettuate segnalazioni:

- a) in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- b) in forma orale, ovvero:
  - i) attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
  - ii) ovvero su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

#### **SEGNALAZIONI IN FORMA SCRITTA**

Quanto alla segnalazione in forma scritta, I.A.C.E.R. prevede la possibilità di:

- indirizzare le segnalazioni in forma di missiva cartacea, mediante consegna a mano o mediante il servizio di posta tradizionale. Al fine di assicurare la riservatezza della segnalazione, il segnalante è tenuto ad utilizzare due buste chiuse: la prima contenente i suoi soli dati identificativi, unitamente alla copia del documento di riconoscimento; la seconda contenente la segnalazione, in modo da poter separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione. Le due buste andranno essere inserite in una terza busta chiusa, indirizzata a "I.A.C.E.R. S.r.l., Via Ferrari n. 2 – 30037 Scorzè (VE), all'attenzione del "Gestore del Sistema Whistleblowing di I.A.C.E.R. S.r.l." apponendo sulla busta l'indicazione "RISERVATA".

effettuare una segnalazione scritta utilizzando il canale informatico fornito dalla piattaforma "My Governance" al quale il segnalante può avere accesso mediante il seguente link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/iacer>. Il canale informatico prevede misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni separando il contenuto della segnalazione dall'identità del Segnalante. La consultazione delle informazioni presenti sul portale è limitata al solo gestore delle segnalazioni, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso log, e comunque a nessuno che non sia stato preventivamente e formalmente autorizzato a tale accesso. L'applicazione non permette il tracciamento dell'accesso all'applicativo da parte del segnalante; i dati conservati nel data base (dati identificativi del segnalante, informazioni relative alla segnalazione ed eventuale documentazione allegata) sono crittografati.

#### **SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE**

Quanto alla segnalazione in forma orale, I.A.C.E.R. prevede la possibilità per il segnalante di effettuarla:

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

- nel corso di un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni, da organizzarsi entro un termine ragionevole, fissato in 15 (quindici) giorni lavorativi. La richiesta di fissazione dell'incontro potrà essere inoltrata via e-mail, ponendola all'attenzione del "Gestore del Sistema Whistleblowing di I.A.C.E.R. S.r.l.", sulla casella di posta elettronica odv@iacer.it. Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata oralmente durante l'incontro diretto con il gestore delle segnalazioni, il contenuto della segnalazione, previo consenso espresso della persona segnalante, è documentato a cura del gestore delle segnalazioni, autorizzato e formato, mediante la redazione di un verbale scritto ovvero attraverso la registrazione della voce su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. In caso di verbalizzazione la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Tutte le segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nel portale informatico, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione, consentendo la protocollazione della segnalazione e dunque la tracciabilità del processo. Lo strumento assicura altresì l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

## **5. Contenuto delle segnalazioni**

Le segnalazioni devono contenere i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti e devono essere:

- a) veritiere o quantomeno in buona fede, ovvero quando il segnalante ha la ragionevole certezza della veridicità di quanto segnala, senza dare seguito a semplici voci, ovvero quando il segnalante non ha pregiudizi e/o lo scopo di recare un danno ingiusto a qualcuno e/o di ottenere indebiti benefici personali.
- b) circostanziate, ovvero segnalazioni sufficientemente precise per consentire al gestore delle segnalazioni di individuare elementi oggettivi idonei per avviare un'istruttoria; a titolo esemplificativo le segnalazioni devono contenere:
  - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
  - descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
  - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
  - eventuali documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

- l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;

Resta fermo che il segnalante, il quale effettua volontariamente una segnalazione di fatti non veri o nei confronti di taluno che sa non essere il responsabile dei fatti segnalati o, comunque, risulta aver effettuato la segnalazione in malafede può essere soggetto a provvedimenti disciplinari (ad esempio, licenziamento, recesso dal rapporto contrattuale, azioni conseguenti di risarcimento danni), oltre all'accertamento eventuale della rilevanza penale della sua condotta (ad esempio a titolo di calunnia, diffamazione od altro reato che sia eventualmente possibile configurare a suo carico);

In difetto di quanto sopra, si potrà giungere alla chiusura delle segnalazioni quando esse sono:

- 1) generiche o comunque non adeguatamente circostanziate;
- 2) palesemente infondate;
- 3) riferite a fatti e/o a circostanze già oggetto in passato di specifiche attività istruttorie concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
- 4) non verificabili, quando, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione sia anonima, o comunque non sia possibile ricavare l'identità del segnalante, saranno prese in considerazione solo le segnalazioni che risultano sufficientemente circostanziate. In tali casi, le segnalazioni anonime saranno registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta sarà conservata e qualora la persona segnalante sia identificata successivamente e possa subire ritorsioni, si applicheranno ugualmente in suo favore le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

## **6. Gestione delle segnalazioni**

### **IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**

Alla luce di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023, che prescrive che *“la gestione del canale di segnalazione e' affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero e' affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”*, I.A.C.E.R. , in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta e fermo restando il rispetto dei requisiti previsti dal legislatore, ha affidato tale compito al proprio Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 che, nell'espletamento di tali funzioni, viene identificato quale “Gestore del Sistema Whistleblowing di I.A.C.E.R. S.r.l.”

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

Nel caso in cui una segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore delle segnalazioni individuato ed autorizzato da I.A.C.E.R., chiunque abbia ricevuto la segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 (sette) giorni di calendario dal suo ricevimento al gestore delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante (ove noto).

Resta fermo che il ricevente è tenuto a trasmettere l'originale della segnalazione, inclusa tutta l'eventuale documentazione a supporto, nonché la prova della comunicazione in favore del segnalante dell'avvenuto inoltro al gestore delle segnalazioni.

Il ricevente non dovrà trattenere copia dell'originale e dovrà avere cura di eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi autonoma iniziativa di analisi e/o di approfondimento dei fatti.

Il ricevente è inoltre tenuto alla più stretta tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata o tardiva comunicazione di aver ricevuto una segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della presente policy che potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari a carico del responsabile.

### CONFLITTO DI INTERESSI

Qualora il gestore delle segnalazioni versi in conflitto di interessi, in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione andrà indirizzata all'organo di vertice dell'azienda ovvero al Consiglio di Amministrazione di I.A.C.E.R. nella persona del suo Presidente e comunque sarà gestita da quest'ultimo.

### RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore delle segnalazioni rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato, la segnalazione sarà considerata come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing e trattata come segnalazione ordinaria.

### ANALISI PRELIMINARE DELLE SEGNALAZIONI

Il gestore delle segnalazioni dà seguito alle segnalazioni ricevute, valutando preliminarmente la sua procedibilità ovvero che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della disciplina.

Segue quindi la valutazione del contenuto della segnalazione ai fini della sua ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

All'esito della verifica preliminare:

- se non sussistono i presupposti di procedibilità e/o ammissibilità della segnalazione, si procede all'archiviazione della stessa, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.
- se sussistono i presupposti, viene avviata l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate, al fine di valutarne la fondatezza.

### ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore delle segnalazioni, al fine di acquisire elementi informativi per valutare il contenuto della segnalazione e verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze segnalate, in modo da fornire indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio, ha la facoltà di:

- dare corso agli approfondimenti necessari tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del segnalante, del segnalato e/o delle persone coinvolte nella segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti chiarimenti e/o la produzione di relazioni informative e/o documenti ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona.
- ove necessario, acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni 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.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;

### RISCONTRO AL 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 dalla presentazione della segnalazione, il

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

ricevente fornisce al segnalante riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

- l'archiviazione, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e l'invio ai competenti organi interni per i relativi seguiti
- l'attività svolta fino a quel momento e/o quella che intende svolgere (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo). In tale ultimo, il ricevente provvederà a comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi interni competenti).

In ogni caso il gestore delle segnalazioni è altresì tenuto a mantenere aggiornato il registro delle segnalazioni ricevute, avendo cura di indicare ogni volta l'esito al quale è pervenuta, e deve provvedere ad effettuare l'archiviazione di tutta la documentazione secondo rigidi criteri di riservatezza.

Resta fermo che le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura, pertanto, decorso tale termine di cinque anni, I.A.C.E.R. provvederà alla cancellazione dei dati.

Nei casi in cui, a seguito dell'accertamento, siano emersi elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del segnalante, il gestore delle segnalazioni ne darà immediata comunicazione agli organi interni competenti per ogni valutazione in ordine alle eventuali procedure sanzionatorie da seguire a carico del segnalante e la segnalazione verrà archiviata.

## **7. Misure di protezione del segnalante**

La disciplina del whistleblowing prevede tutele a favore del segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, il Decreto si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti
- l'obbligo di riservatezza della sua identità;

## **IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI**

Nei confronti del segnalante, il quale effettua una segnalazione ai sensi della presente policy, è vietato il compimento di atti ritorsivi, discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, atti che I.A.C.E.R. non tollererà in

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

alcun modo e per i quali è prevista l'applicazione di sanzioni, come descritto in precedenza e come previsto dal sistema sanzionatorio interno.

Tali atti devono essere intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che provochi o possa provocare al soggetto segnalante – in via diretta o indiretta- un danno ingiusto.

Possono essere citati come esempi di comportamenti ritorsivi i seguenti:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione è garantita anche al segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato e le stesse misure di protezione sono estese anche:

- al facilitatore, ovvero alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- 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;

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante o agli enti per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

### LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità medesima, 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Tutto il personale di I.A.C.E.R. coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione delle segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai facilitatori, con le medesime garanzie previste per il segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti del responsabile l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte di I.A.C.E.R., in linea con le previsioni del sistema sanzionatorio di cui alla parte generale del Modello Organizzativo ex Dlgs n. 231/01 e del punto che segue.

#### TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

#### INTEGRAZIONI AL SISTEMA SANZIONATORIO

L'art. 21, comma 1 del D.Lgs. n. 24/2023 dispone che l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione.

<b>I.A.C.E.R. Srl</b>	POLICY	EDIZIONE N. 0.0 DATA 07/12/2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.	PAG. 17

L'art. 21, comma 2 D.Lgs. n. 24/2023 dispone che i soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

I.A.C.E.R., dunque, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al sistema disciplinare interno e del Modello Organizzativo ex D.lgs n. 231 del 2001 nel suo complesso, prevede che si applicano le sanzioni disciplinari previste nell'apposita sezione della Parte Generale del proprio Modello, in base ai criteri e con le procedure ivi stabilite, nei confronti:

- di coloro che abbiano violato le misure di tutela del segnalante, secondo le previsioni della lettera a) dell'art. 21, comma 1;
- di coloro che non hanno dato seguito all'istituzione del canale di segnalazione, all'adozione della procedura ovvero che abbiano adottato una procedura non conforme a quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023 nonché di coloro che non abbiano svolto le attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute, secondo le previsioni della lettera b) dell'art. 21, comma 1;
- di coloro che abbiano effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, secondo le previsioni della lettera c) dell'art. 21, comma 1.

In particolare, il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che sarà sanzionata secondo le procedure dedicate alla regolamentazione del sistema sanzionatorio, di cui alla parte generale del Modello.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione, così come non è consentito ad alcuno, inclusi gli amministratori di sistema, accedere, verificare o diffondere i contenuti del canale informatico "dedicato". La violazione di questi divieti comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e/o deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda, costituiscono una grave violazione disciplinare che è sanzionata secondo le procedure di cui al sistema sanzionatorio di I.A.C.E.R.

A parte quanto previsto per il personale dipendente, i dirigenti, gli amministratori, revisori, alle altre parti terze (ad esempio partners, fornitori, consulenti, agenti, etc.) sono applicabili le clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo in generale, oltre alle specifiche clausole contrattuali che I.A.C.E.R. potrà inserire nei propri contratti al fine di ottenere la risoluzione per inadempimento o altri rimedi negoziali che saranno visti, di volta in volta.