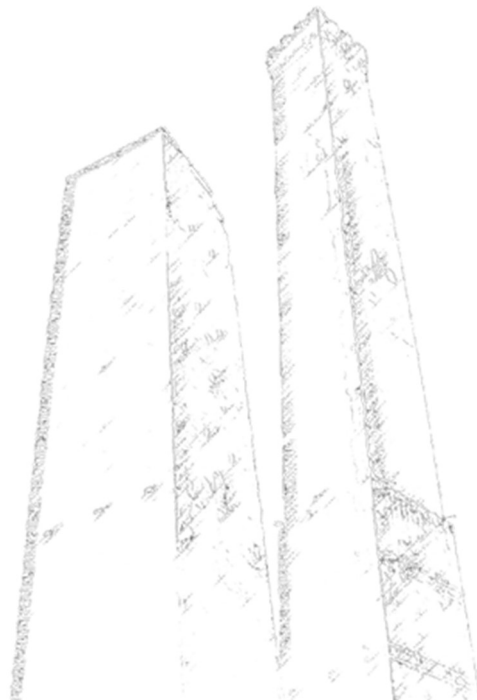


	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b>  <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 1 di 12	

**MODELLO**

**DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001**



**REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b>  <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 2 di 12	

## **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporti di lavoro pubblico o privato*”, ha inteso introdurre alcune garanzie e tutele nei confronti dei dipendenti che denuncino irregolarità verificatesi sul luogo di lavoro, con il dichiarato scopo di favorire l’emersione di fattispecie di illecito, ricalcando ciò che nei paesi anglosassoni è noto con il termine “*whistleblowing*”.

Nell’intento di offrire sempre maggiori tutele verso il *whistleblower*, l’Unione Europea ha più recentemente emanato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti degli autori di segnalazioni in tutti gli Stati membri. L’Italia ha dato attuazione alla Direttiva Europea con il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

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.

In particolare, viene previsto l’onere per gli enti del settore privato di procedimentalizzare le attività relative al Whistleblowing mediante l’attivazione di un canale interno che consenta una gestione tempestiva ed efficace delle segnalazioni.

### **Scopo del Regolamento**

Il presente regolamento ha lo scopo di dare concreta attuazione al d.lgs. 24/2023 nell’ambito della Ditta Garisenda Onoranze Funebri s.r.l. (di seguito Garisenda) e, in particolare:

- di fornire ai dipendenti e a tutti i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni una conoscenza di base delle disposizioni del d.lgs. 24/2023 e, in particolare, dei diritti e delle tutele ivi previste;
- di disciplinare le modalità di ricezione e di gestione delle segnalazioni in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

Lo scopo del presente sistema è, altresì, quello di prevenire situazioni a rischio commissione reati, contrastando gli illeciti e diffondendo la cultura della legalità.

### **Ambito di applicazione**

Il presente Regolamento definisce presupposti, modalità operative e tutele da applicarsi alla gestione delle “segnalazioni” aventi ad oggetto violazioni del modello 231.

La società si impegna a rimuovere gli elementi di ostacolo alla presentazione delle segnalazioni, fornendo al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che vengono offerte dal nostro ordinamento.

	<b>MODELLO</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
	<b>DI</b>	Approvazione MOG	Data 28/11/2019
	<b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO</b>	Rev. 1.0	Data 16/03/2020
	<b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 3 di 12

Tale sistema è a disposizione di:

- dipendenti della Società;
- titolari di un rapporto di collaborazione;
- titolari di funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza o rappresentanza;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi in favore della Garisenda s.r.l.;
- liberi professionisti e consulenti che prestino la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

La tutela di cui alla presente procedura si applica anche qualora la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in pendenza del rapporto medesimo.

Il soggetto che presenta una segnalazione, ai sensi della normativa in questione, è definito il “Segnalante”.

### **Uffici e soggetti coinvolti**

Gli Uffici e le funzioni coinvolte nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- a) Organo di Vertice;
- c) OdV (gestore della segnalazione).

### **Oggetto della segnalazione**

La Garisenda rientra tra gli enti privati tenuti al rispetto delle disposizioni previste dal D. Lgs. 24/2023 in quanto dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Per tale ragione le segnalazioni possono essere effettuate unicamente attraverso il canale interno ed avere ad oggetto<sup>1</sup>:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo.

La presente procedura non è utilizzabile per:

<sup>1</sup> “Nuova disciplina whistleblowing, Guida operativa per gli enti privati” – Confindustria ottobre 2023, pag. 10.

	<b>MODELLO</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
	<b>DI</b>	Approvazione MOG	Data 28/11/2019
	<b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO</b>	Rev. 1.0	Data 16/03/2020
	<b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 4 di 12

- a) segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- b) segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito.

### **Contenuto della segnalazione**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono, pertanto, quantomeno contenere i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione e/o l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la veridicità e fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro.

Le segnalazioni in forma anonima sono ammesse, purché siano adeguatamente documentate ovvero redatte in modo da far emergere fatti ed elementi precisi e specifici.

Il segnalante, successivamente identificato, che segnala di avere subito ritorsioni in ragione della segnalazione effettuata può beneficiare delle misure di protezione previste dalla presente Procedura.

È fatto divieto di presentare, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

La violazione del divieto, così come l'omessa segnalazione, costituiscono illecito disciplinare (si rinvia al *Sistema Disciplinare - Parte Generale del MOG 231*).

### **Canale di segnalazione interna**

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di ogni altra persona comunque menzionata, a qualunque titolo, nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione a corredo della medesima.

La Segnalazione può essere effettuata attraverso diverse modalità:

	<b>MODELLO</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
	<b>DI</b>	Approvazione MOG	Data 28/11/2019
	<b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO</b>	Rev. 1.0	Data 16/03/2020
	<b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 5 di 12

- tramite posta ordinaria (apponendo sulla busta sigillata la dicitura esterna “NON APRIRE – Riservata personale”) all’indirizzo:

Whistleblowing Garisenda Onoranze Funebri s.r.l.

**c/o Prof. Avv. Francesco Gennari**

via Barberia 24, 40123 Bologna

- tramite posta interna (apponendo sulla busta sigillata la dicitura esterna “NON APRIRE – Riservata personale”), indicando la dicitura “Whistleblowing”;

- in forma orale, al numero di telefono 051 5882220 dalle ore 11:00 alle ore 12:00 dal lunedì al venerdì con successiva fissazione di appuntamento telefonico ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto da fissarsi entro 15 giorni dall’avvenuta ricezione della segnalazione.

Se la segnalazione avviene in forma orale – previo consenso del segnalante – questa è documentata mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conversazione e all’ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In tale ultima ipotesi, il segnalante può verificare e rettificare il contenuto della trascrizione.

Laddove la segnalazione venga effettuata in forma orale, qualora si utilizzi una linea telefonica non registrata, la segnalazione è documentata per iscritto mediante redazione di verbale dettagliato della conversazione. Il segnalante può verificare e rettificare il contenuto del verbale.

Laddove la segnalazione venga effettuata in forma orale, mediante un incontro diretto, la segnalazione è documentata mediante registrazione su dispositivo idoneo oppure mediante redazione di verbale. In tale ultima ipotesi, il segnalante può verificare e rettificare il contenuto del verbale.

**Le segnalazioni effettuate in modalità cartacea (posta interna ovvero posta ordinaria) osservano la seguente procedura:**

- il segnalante dovrà inserire i propri dati anagrafici in apposita busta sigillata allegando copia del proprio documento di identità (busta A);

- in busta separata andrà inserito il testo della segnalazione, privo dei dati anagrafici del segnalante (busta B);

- entrambe le buste andranno inserite in un’unica busta (busta C) apponendo all’esterno l’indicazione “RISERVATA WHISTLEBLOWING”.

**Gestione del canale di segnalazione interna**

La gestione ricettiva del canale di segnalazione è affidata all’Organismo di Vigilanza.

L’OdV è tenuto a:

- mantenere un’interlocuzione con il segnalante al quale può chiedere integrazioni;

	<b>MODELLO</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
	<b>DI</b>	Approvazione MOG	Data 28/11/2019
	<b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO</b>	Rev. 1.0	Data 16/03/2020
	<b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 6 di 12

- dare seguito, con diligenza e tempestività, alle segnalazioni ricevute, dando corso alle verifiche a tal fine necessarie;
- fornire riscontro ai segnalanti in ordine alle segnalazioni rispettivamente effettuate entro tre mesi dalla data di rilascio dell'avviso di ricevimento o, comunque, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sui canali di segnalazione interna, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

L'OdV è anche il custode dell'identità del segnalante ed è pertanto legittimato a conoscerne l'identità e a trattare i suoi dati personali.

Al ricevimento di una Segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi:

- a) protocollazione e custodia;
- b) istruttoria e accertamento;
- c) archiviazione.

#### ***a) Protocollazione e custodia***

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, l'OdV dovrà fornire un avviso di ricevimento al segnalante.

Le segnalazioni interne presentate ad un soggetto diverso da quello indicato nella presente procedura devono essere contestualmente trasmesse a quest'ultimo e comunque non oltre sette giorni dal loro ricevimento, dando notizia al segnalante dell'avvenuto invio.

Se la segnalazione avviene in modalità cartacea, non appena ricevuta la segnalazione, viene assegnato al segnalante uno specifico ID alfanumerico, apponendo sulla busta A (indicante i dati anagrafici del segnalante) il relativo codice alfanumerico assegnato.

Si procede, quindi, a protocollare su un apposito registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione; in particolare:

- codice alfanumerico;
- giorno e ora di ricezione;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da aggiornare ad ogni fase del processo).

	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b> <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 7 di 12

### ***b) Istruttoria e accertamento***

Il soggetto incaricato della fase istruttoria è l'Organismo di Vigilanza.

L'OdV procede ad una verifica preliminare, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della segnalazione sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando (i) se la segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; (ii) la gravità del rischio per la società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari e ambientali; (iii) se la segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al segnalante.

All'esito di questa prima valutazione, l'OdV potrà:

- procedere all'archiviazione immediata laddove emerga da subito la palese infondatezza della segnalazione;
- richiedere chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti laddove la segnalazione non sia ben circostanziata. In caso di impossibilità a reperire ulteriori informazioni, la segnalazione verrà archiviata;
- procedere all'istruttoria vera e propria, laddove la segnalazione sia circostanziata e contenga elementi di fatto precisi e concordanti.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati.

L'Organismo di Vigilanza ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e non riconoscibile, ad altri soggetti della società per acquisire ulteriori informazioni;
- avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

Di ogni attività istruttoria l'OdV prepara appositi report contenenti almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;

	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b> <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 8 di 12	

- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

L'attività di accertamento è definita dall'Organismo di Vigilanza.

All'esito delle investigazioni, quando si riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV chiuderà formalmente la segnalazione, dando comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'OdV approverà un piano di intervento di concerto con le funzioni competenti trasfuso in una relazione che verrà trasmessa, unitamente al verbale finale, all'Organo di Vertice affinché siano intraprese le più opportune azioni, ivi compreso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare.

L'OdV fornisce un riscontro alla segnalazione entro un **massimo di tre mesi** dalla conferma della ricezione. È importante ricordare che, per motivi di riservatezza, privacy e diritti delle parti coinvolte, non è sempre possibile condividere aggiornamenti sullo stato di avanzamento o sull'esito delle indagini. La riservatezza è un diritto di tutti, compresa la persona accusata. Pertanto, se si è a conoscenza di un'indagine o vi si partecipa, è fondamentale mantenere la massima riservatezza.

Nel corso dell'attività istruttoria, l'OdV potrà conferire mandato a soggetti terzi avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato.

La Società mette a disposizione un budget per tali attività di consulenza esterna.

### ***c) Archiviazione***

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'OdV, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uso istruite.

### **Conservazione della documentazione**

Tutta la documentazione sarà conservata per il tempo necessario al trattamento di ciascuna segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e del principio di cui all'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.



	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b> <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 9 di 12

### **Riservatezza**

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni inviate sono trattate come riservate, nella misura massima possibile.

A meno che non sia stato dato il consenso (e salvo i casi previsti dalla legge che prevedono la comunicazione all'Autorità Giudiziaria), l'identità del segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella segnalazione sarà mantenuta riservata. Anche l'identità della persona coinvolta ed i fatti contestati saranno mantenuti riservati fino a quando l'indagine interna non si concluderà con un procedimento disciplinare.

Per garantire la tutela della riservatezza del segnalante, l'ID alfanumerico assegnato in sede di protocollazione verrà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni nel corso dell'istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ancorché conseguenti alla stessa, l'identità del segnalante non può essere rivelata.

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 è utilizzabile ai fini dell'esercizio dell'azione disciplinare solo in caso di espresso consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità. Il segnalante viene informato per iscritto delle ragioni che hanno reso necessaria la rivelazione dei dati riservati, qualora tali dati -identità del segnalante e delle informazioni connesse- siano indispensabili ai fini della difesa della persona coinvolta.

### **Misure di protezione**

La Società garantisce che il segnalante che agisce in buona fede sia protetto da ogni forma di ritorsione. Non sarà, pertanto, intrapresa alcuna azione disciplinare o discriminatoria nei confronti di chiunque abbia presentato una segnalazione in buona fede, anche qualora i fatti segnalati risultassero insussistenti.

Costituiscono forme di ritorsione, ai sensi del Decreto 24/2023:

- 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;

	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b> <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 10 di 12

- 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 e l'ostracismo;
- la discriminazione e 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;
- 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.

L'eventuale adozione di tali misure determina la nullità degli atti con cui le medesime sono state irrogate; l'eventuale licenziamento disposto a seguito e in ragione della segnalazione è altresì nullo e il segnalante ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

Rimane ferma ed impregiudicata la facoltà per il segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti dei soggetti segnalanti, si presume che tali comportamenti, atti od omissioni siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte, atti od omissioni sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Decreto 24/2023 e, al segnalante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

### **Estensione delle tutele**

Le tutele previste dalla presente procedura sono garantite, oltre al segnalante, anche:

- al facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante;
- alle persone menzionate nella segnalazione;
- ai colleghi del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame

	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b> <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 11 di 12

affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- alla persona accusata (la persona coinvolta nell'indagine per una potenziale violazione sarà informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini).

### **Buona fede del segnalante**

La tutela di cui alla presente procedura e, più in generale, di cui al Decreto 24/2023, è riservata a colui che abbia presentato una segnalazione in buona fede.

L'eventuale proposizione di segnalazioni in mala fede o in maniera impropria può esporre l'autore delle medesime alle sanzioni previste dal sistema disciplinare e/o ad azioni legali.

Le segnalazioni sono considerate effettuate in mala fede qualora, al momento della trasmissione, il segnalante era consapevole della non veridicità delle stesse.

Al contrario, l'utilizzo del sistema di *whistleblowing* in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il segnalante ad eventuali sanzioni o conseguenze di sorta. Le misure di protezione previste dal presente Regolamento in caso di ritorsioni si applicano, pertanto, anche quando:

- il segnalante, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente Procedura;
- la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto nella presente Procedura.

### **Trattamento dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto della normativa vigente.

A tal fine, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza (facilitatore, persona coinvolta e persona menzionata nella segnalazione) in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

	<b>MODELLO</b> <b>DI</b> <b>ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</b> <b>CONTROLLO</b> <b>ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 12 di 12

### **Comunicazione e formazione**

La società si impegna a garantire una adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alla presente procedura a tutte le persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengono un rapporto giuridico con la stessa.

L’OdV svolge attività di formazione in relazione alla procedura a tutto il personale.

Le informazioni contenute nel presente Regolamento saranno esposte e rese facilmente accessibili nei luoghi di lavoro nonché pubblicate, anche a beneficio dei soggetti esterni alla società che intrattengono con la stessa rapporti giuridici, mediante pubblicazione sul sito web della Società.