



## ***PROCEDURA OPERATIVA WHISTLEBLOWING***

## Sommario

Premessa .....	3
1. Destinatari .....	4
2. Scopo e Campo di Applicazione.....	5
3. Responsabilità.....	5
4. Sistema di segnalazione.....	5
4.1 I canali utilizzabili .....	7
4.1.1 Caratteristiche che dovrebbero avere i canali di segnalazione.....	7
4.2 Riservatezza dell'identità del segnalante .....	8
4.2.1 Tutela del Whistleblower .....	9
4.2.1.1 Garanzia di riservatezza .....	9
4.2.1.2 Divieto di atti di discriminazione e ritorsione .....	10
4.2.1.3 Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.....	10
5. Modulo di segnalazione e modalità.....	10
5.1 Compilazione del modulo.....	11
6. Obblighi del Gestore.....	12

## Premessa

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. “Whistleblowing” nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione, come descritto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza adottato da RAM per il triennio 2017 – 2019 (cfr. pag. 1.6 del PTPC).

Il 23 Ottobre 2019 il legislatore europeo ha emanato la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (in seguito direttiva Whistleblowing), introducendo norme minime comuni di tutela al fine di “armonizzare la disciplina sul whistleblowing nell’eurozona” e dare uniformità a normative nazionali attualmente frammentate ed eterogenee, laddove esistenti.

Il 10 settembre 2022 è finalmente entrata in vigore la legge del 4 agosto 2022, n.127 recante “Delega la Governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti normativi dell’Unione europea – Legge di delegazione Europea 2021”, con la quale in Governo è stato delegato ad adottare – entro 3 mesi – i decreti legislativi per l’attuazione e il recepimento di diversi atti dell’Unione Europea, tra cui proprio la Direttiva Whistleblowing.

L’art.13 della Legge di Delegazione europea, rubricato “Principi e criteri direttivi per l’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” prevede che:

“Nell’esercizio della delega per l’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23ottobre 2019, il Governo osserva, oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all’articolo 32 della legge 24 dicembre 2012, n.234, anche i seguenti principi e criteri direttivi specifici:

- a) Modificare, in conformità alla disciplina della direttiva (UE) 2019/1937, la normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni delle violazioni di cui all’articolo 2 della citata direttiva, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un contesto lavorativo pubblico o privato, e dei soggetti indicati all’articolo 4, paragrafo 4, della stessa direttiva;
- b) Curare il coordinamento con le disposizioni vigenti, assicurando un alto grado di protezione e tutela dei soggetti di cui alla lettera a), operando le necessarie abrogazioni e adottando le opportune disposizioni transitorie;
- c) Esercitare l’opzione di cui all’articolo 25, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/1937, che consente l’introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli ai diritti delle persone segnalanti e di quelle indicate dalla direttiva, al fine di assicurare comunque il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti;
- d) Operare gli opportuni adattamenti delle disposizioni vigenti al fine di confermare la normativa nazionale a quella europea, anche in relazione a violazioni di diritto interno riconducibili a reati o comportamenti impropri che compromettono la cura imparziale dell’interesse pubblico o la regolare organizzazione e gestione dell’ente”.



Infine, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

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.

L'obiettivo della direttiva è quello di stabilire, in particolare, norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano le predette condotte, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

## 1. Destinatari

I Destinatari della presente procedura sono:

-  i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
-  tutti i dipendenti della Società; i collaboratori, i soci, i fornitori, i clienti e, più in generale, chiunque abbia un rapporto con la Società.

<b>DESTINATARI DELLA NUOVA NORMATIVA PRIVATISTICA</b>	Le organizzazioni private: società, gruppi di società, organizzazioni non governative - onlus, fondazioni, associazioni ecc.
<b>SEGNALANTE</b>	Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Negli enti privati, possono segnalare: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> soci-azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la Società;</li> <li><b>b)</b> lavoratori subordinati e autonomi che svolgono la propria attività o parte di questa presso la Società;</li> <li><b>c)</b> volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;</li> <li><b>d)</b> liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;</li> <li><b>e)</b> fornitori, clienti, partner commerciali e finanziari, e, più in generale, chiunque sia in relazioni d'interessi con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione sulla base di previsioni di legge.</li> </ul>
<b>SEGNALAZIONE</b>	Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nelle materie indicate all'art. 2, comma 1, del d. lgs. 24720023

<b>SEGNALATO</b>	Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione
<b>DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE</b>	Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).
<b>CANALI PER LE SEGNALAZIONI</b>	Canali individuati dall'Ente quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. L'Ente deve dotarsi di "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

## 2. Scopo e Campo di Applicazione

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. lgs. 24/2023 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate in osservanza della presente procedura e delle disposizioni di legge. Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento. Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del segnalato.

## 3. Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate all'Ufficio legale (se presente, altrimenti valutare se affidare il compito al Responsabile Risorse Umane), che si può avvalere di altre funzioni per:

- ✚ Valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- ✚ Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione, allegati alla presente procedura;
- ✚ Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente.

## 4. Sistema di segnalazione

Le imprese, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, sono tenute ad istituire un sistema di segnalazione e garantire la protezione dei segnalanti. Il whistleblowing deve includere:

- Uno o più canali (c.d. "Canali di whistleblowing") che consentano ai segnalanti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di

fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. I canali utilizzati dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, in modo conforme alla vigente normativa in materia di privacy e protezione dei dati personali;

- Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 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.

Dovrà essere previsto che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante medesimo che dall'organizzazione sindacale da questi indicata;
- Il licenziamento discriminatorio del segnalante sia nullo, così come siano nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- in caso di controversia legata all'erogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti e indiretti, sulle condizioni di lavoro, successive alla presentazione della segnalazione, sia onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni potranno riguardare:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) violazioni del diritto Ue che ledono il pubblico interesse o che rientrano nei seguenti settori:
  - 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 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 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 d 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 numeri 3), 4) e 5).

La presente Procedura non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste estranee agli ambiti sopraccitati o legate ad un interesse personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate: sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

#### 4.1 I canali utilizzabili

In seguito al recepimento della Direttiva *Whistleblowing*, i segnalanti dovranno poter utilizzare:

- Canali di segnalazione interni: istituiti nell'ambito delle organizzazioni pubbliche o private per le quali lavorano, corredati da procedure che identificano e stabiliscono tempistiche e modalità per dar seguito alla segnalazione ricevuta;
- Canale di segnalazione esterno, istituito e gestito dall'ANAC;
- La divulgazione pubblica.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del *whistleblower* in quanto, in via prioritaria, è necessario l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni che seguono, è possibile effettuare una segnalazione esterna:

- a. i canali di segnalazione di cui alla presente policy non sono stati concretamente attivati o non sono conformi a quanto stabilito dal d.lgs. 24/2023;
- b. il segnalante:
  - i. ha già effettuato una segnalazione interna che però non ha avuto seguito;
  - ii. ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
  - iii. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

##### 4.1.1 Caratteristiche che dovrebbero avere i canali di segnalazione

Le imprese e i gruppi di imprese dovranno:

- Nel caso dei gruppi di imprese, condurre un'indagine preliminare sulle normative locali dei paesi in cui la capogruppo ha le proprie controllate in modo da verificare eventuali differenze tra le normative di recepimento e riorganizzare in modo uniforme i canali di segnalazione garantendo il maggior standard di tutela dedicato ai segnalanti;
- Istituire dei canali segnalazione che siano di facile accesso per i segnalanti e in una lingua loro compresa;

- creare una whistleblowing policy che illustri in modo dettagliato il processo di gestione della segnalazione ed individui i soggetti incaricati delle indagini;
- formare i lavoratori sul corretto utilizzo del sistema di whistleblowing e delle sanzioni in caso di violazioni;
- garantire una trattazione riservata delle segnalazioni;
- conservare in modo adeguato la documentazione inerente alla segnalazione;
- allineare il sistema di whistleblowing alla normativa in materia di privacy, data protection e cybersecurity.

## 4.2 Riservatezza dell'identità del segnalante

La tutela del segnalante nasce dall'esigenza di salvaguardare l'integrità aziendale attraverso la prevenzione ed il contrasto a fenomeni di illeciti commessi all'interno di enti od organizzazioni.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;



- all'Area che si occupa delle sanzioni disciplinari che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica.

L'effettuazione della segnalazione rileva, anche sotto il profilo della libertà di espressione intesa come diritto fondamentale dell'individuo che deve essere salvaguardato al fine di consentirgli di esprimere la propria personalità e le proprie convinzioni, il più possibile svincolato da ingerenze esterne<sup>1</sup>.

Alle garanzie volte al libero esercizio di tale diritto di espressione si affiancano necessariamente dei limiti, che ne consentono un corretto utilizzo nel rispetto di doveri e responsabilità della persona, nonché di formalità, condizioni, restrizioni ed eventuali sanzioni previste per tutelare la reputazione o i diritti del soggetto segnalato, ovvero del presunto autore del fatto illecito<sup>2</sup>.

In merito all'anonimato, anche il segnalante anonimo successivamente individuato dovrà poter beneficiare delle tutele previste dalla Direttiva Whistleblowing.

#### 4.2.1 Tutela del Whistleblower

Per ciò che concerne la tutela del Whistleblower, il d. lgs. 24/2023 ha introdotto disposizioni specifiche in relazione alle modalità e caratteristiche della segnalazione, alla tipologia di condotte illecite che possono essere oggetto di segnalazione stessa e da ultimo, alle singole forme di tutela garantite al Whistleblower che opera all'interno dell'organizzazione.

Per poter accedere ai benefici previsti a favore del soggetto segnalante, occorre che la segnalazione sia stata presentata conformemente ai requisiti previsti dal d.lgs. 24/2023.

Le tutele previste per il segnalante si delineano secondo tre principi:

- Garanzie di riservatezza;
- Divieto di atti di discriminazione e di ritorsione nonché inversione dell'onere della prova;
- Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

##### 4.2.1.1 Garanzia di riservatezza

Per quanto concerne il diritto di garanzia di riservatezza, i canali previsti per la segnalazione devono sempre garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Dal momento che le segnalazioni debbono essere presentate solo in un contesto lavorativo e mediante appositi canali, l'identità del segnalante deve rimanere riservata non solo durante la fase di ricezione ed esame della denuncia, ma anche nel corso di un eventuale procedimento disciplinare instaurato nei confronti del lavoratore segnalato, salvo che tale informazione non sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

---

<sup>1</sup> Considerando 31 Direttiva UE n. 1937/2019: "coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione".

<sup>2</sup> Secondo la normativa sul Whistleblowing, non vengono tutelate ogni tipo di segnalazione, ma vengono sanzionate quelle che siano infondate e frutto di dolo o colpa grave del segnalante.

#### 4.2.1.2 Divieto di atti di discriminazione e ritorsione

La normativa prevede una tutela particolarmente stringente nei confronti di tutti i possibili comportamenti discriminatori che siano collegati alla segnalazione. Risultano nulli il licenziamento discriminatorio o ritorsivo, il demansionamento, il sanzionamento, il trasferimento e in generale, ogni condotta o azione che sia diretta a perseguire il dipendente per avere denunciato alla commissione.

#### 4.2.1.3 Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante

Il quadro delle tutele garantite al Whistleblower stabilisce che debbano essere previste specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Si evidenzia che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti di soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata, dal segnalante stesso oppure dall'organizzazione sindacale cui egli appartiene, anche al di fuori dell'organizzazione aziendale ovvero all'ispettorato nazionale del lavoro per consentire a quest'ultimo di adottare provvedimenti di propria competenza.

## 5. Modulo di segnalazione e modalità

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- il modulo per la segnalazione, allegato alla presente (all.1);
- le istruzioni per la segnalazione, sotto riportate;
- l'informativa per la privacy, in calce alla presente procedura.

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e pubblicati sul [sito internet](#). La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale, ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio. Nel caso di nuove assunzioni, il [Responsabile delle Risorse Umane](#) assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata.

Inoltre, la Società, in adempimento di quanto statuito dall'art. 5, comma 1, lett. e) del D.lgs. 24/2023, si impegna ad affiggere sulle bacheche aziendali apposita informativa, allegata alla presente Procedura, contenente informazioni chiare in ordine:

- a) ai canali interni di segnalazione, alle procedure da seguire e ai presupposti per effettuare una segnalazione interna; nonché
- b) al canale, alle procedure, ai presupposti per effettuare eventuali segnalazioni esterne mediante gli strumenti messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La segnalazione deve essere indirizzata al relativo gestore, ovvero al Dott. Luca Sechi, con studio in Cagliari, Via Fleming 2/a, secondo le modalità di seguito precisate.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante, l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

La Società ha predisposto più canali che consentono ai Destinatari di presentare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con la seguente modalità:

- i) **Canale prioritario:** l'invio della segnalazione a mezzo di raccomandata a/r all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione nella persona del Dott. Luca Sechi, con studio in Cagliari, Via Fleming, 2/a. In questo caso, il segnalante avrà cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento; la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, in modo da separare i propri dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore dei canali di segnalazione", nella persona del Dott. Luca Sechi;
- ii) **Canale alternativo:** l'invio di una pec all'indirizzo [lucasechisrl@legalmail.it](mailto:lucasechisrl@legalmail.it)

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può compilare il modulo allegato con le seguenti modalità:

- non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo;
- non sottoscrivendo tale modulo;
- non indicando il mittente.

Il Dott. Sechi garantisce, previa valutazione, l'inoltro di informazioni e segnalazioni a chi di competenza.

## 5.1 Compilazione del modulo

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti segnalati;
- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6. Obblighi del Gestore

Ad avvenuta ricezione della segnalazione, il Gestore rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa; inoltre, 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 Gestore fornisce adeguato riscontro al segnalante.

Alla scadenza dei tre mesi, il Gestore può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta sino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere, comunicando al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza).

La procedura di gestione si articola nelle seguenti fasi:

- ricezione e verifica preliminare della segnalazione (procedibilità e successiva ammissibilità della stessa);
- istruttoria e accertamento della segnalazione;
- definizione di un piano d'azione;
- *reporting* e monitoraggio.

L'attività di gestione delle segnalazioni interne deve essere strettamente intesa in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sulle eventuali azioni conseguenti.

Non spetta al Gestore accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione.

Nello specifico, con riferimento a ciascuna segnalazione, il Gestore provvede a:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- qualora il segnalante non rientri tra i soggetti che possono effettuare le segnalazioni o i fatti segnalati non rientrino negli ambiti di applicazione della normativa, il segnalante sarà informato entro il termine di sette giorni che alla segnalazione non si potrà dare seguito enunciandone i motivi; in tale ipotesi, il segnalante potrà essere guidato nella presentazione della segnalazione con i canali ordinari implementati dalla Società, ma non godrà delle tutele specifiche e della protezione previste dalla presente Procedura;
- se ritenuto necessario, avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo, se necessario, i servizi/funzioni aziendali interessati dalla segnalazione. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altri servizi/funzioni per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendole chiedere, se necessario, integrazioni;
- sentire, se necessario, la persona coinvolta nella segnalazione, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Qualora sia la persona coinvolta a chiedere di essere sentita, il Gestore è tenuto a dare seguito alla richiesta;
- avvalersi, se necessario, di esperti esterni all'azienda;
- sottoporre alla valutazione dell'ufficio personale gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- coordinarsi con le funzioni aziendali interne o indirizzare la segnalazione alle stesse, laddove essa abbia ad oggetto illeciti, violazioni od irregolarità rilevanti negli ambiti di pertinenza;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, procedendo pertanto motivandone le ragioni.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione, anche al fine di dimostrare la diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Nel caso di audizioni (di segnalante, testimoni, consulenti, *etc.*) è redatto verbale a cura del Gestore che viene sottoscritto dai partecipanti. Il verbale è redatto ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.