

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231
di



Aggiornato dicembre 2023
Versione n. 6

Allegato C

Protocollo di segnalazione degli illeciti

- c.d. *whistleblowing* -

FEEM Servizi S.r.l.
L' Amministratore, Delegato
Cristiano Re

<i>Definizioni</i>	3
<i>Premessa</i>	5
<i>Norme di riferimento: il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24</i>	5
<i>Quadro di sintesi: la normativa applicabile a FEEM Servizi S.r.l.</i>	9
<i>Finalità del protocollo Whistleblowing</i>	9
<i>Oggetto della Segnalazione</i>	10
<i>Trasmissione della Segnalazione</i>	11
<i>Destinatario della Segnalazione e relativi compiti</i>	12
<i>Tutela e responsabilità del segnalante</i>	14
1. La tutela della riservatezza	14
2. Il divieto di ritorsioni	15
3. Le limitazioni di responsabilità	17
4. Le misure di sostegno.....	17
<i>Comunicazione e formazione</i>	18
<i>Tutela della privacy</i>	18
<i>Sanzioni disciplinari</i>	19
<i>Canale di Segnalazione alternativo</i>	20

Definizioni

Ai fini del **presente protocollo**, valgono le seguenti definizioni:

Whistleblower o **Segnalante**: persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni su violazioni, acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo, che si tratti di lavoratore subordinato, lavoratore autonomo, lavoratore che svolge prestazioni occasionali, ivi compresi i titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti, volontari, tirocinanti, ovvero azionisti, amministratori, direttori e dirigenti, persone che esercitano anche in via di fatto funzioni di controllo e vigilanza.

Persona coinvolta o **Segnalato**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata.

Facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto lavorativo e la cui "assistenza" deve essere mantenuta riservata. Si tratta di un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al Segnalante. A titolo esemplificativo, il Facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del Segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di Segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il Facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il Segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il Segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di Facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

Persone diverse dal Segnalante (protette): i soggetti nei cui confronti valgono gran parte delle misure di protezione, soprattutto il divieto di ritorsione, prescritto dalla normativa per il *whistleblower*. Nello specifico si tratta di: il c.d. Facilitatore, le persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante; enti presso i quali il Segnalante lavora; enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni tramite il canale di Segnalazione interna.

Contesto lavorativo: attività lavorativa/professionale presente o passata, svolta nell'ambito dei rapporti di lavoro rilevanti ai fini della normativa.

Violazione: 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 nelle

violazioni della normativa europea dei settori speciali, o tra gli atti e le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; ovvero atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui sopra.

Seguito: azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

Società: FEEM Servizi S.r.l., con sede legale a Milano, Corso Magenta 63, che svolge attività di ricerca, servizi di consulenza e formazione in materia di gestione economica, ambientale e sociale.

Destinatario: organo responsabile della ricezione delle segnalazioni, individuato, per garantire la funzionalità e la riservatezza della procedura, nell'Organismo di Vigilanza della Società; solo in via alternativa, un professionista esterno di riferimento *compliance 231*.

Personale FEEM Servizi: amministratori, dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, management e dipendenti di FEEM Servizi S.r.l., qualsiasi sia l'inquadramento contrattuale, la funzione e il ruolo all'interno della Società.

Collaboratori esterni: tutti coloro, sia persone fisiche che giuridiche, che intrattengono un rapporto economico e occasionale con la Società.

Segnalazione aperta: è quella Segnalazione in cui il Segnalante presta il proprio consenso al disvelamento nel corso dell'istruttoria delle proprie generalità.

Segnalazione confidenziale: è quella Segnalazione in cui il Segnalante comunica il proprio nominativo al Destinatario ma non presta il consenso al suo disvelamento nel corso dell'istruttoria.

Segnalazione anonima: è quella Segnalazione in cui il Segnalante non comunica le proprie generalità neanche al Destinatario e mantiene la propria identità ignota per tutta la gestione della Segnalazione. Resta salvo che, benché il d.lgs. 24/2023 non indichi specificamente la sorte delle Segnalazioni anonime, le Linee Guida¹ fornite dall'Autorità Anticorruzione, hanno confermato che le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e, in tal caso, considerate nei propri procedimenti di vigilanza e trattate secondo i criteri previsti. In ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad A.N.AC. di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Gli enti che

¹ Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.172 del 25 luglio 2023.

ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad A.N.AC. di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

Canale di Segnalazione alternativo: è quel canale differenziato predisposto dalla Società per l'eventualità in cui la Segnalazione abbia un contenuto afferente alla condotta del Destinatario o in ogni caso coinvolgente l'Organismo di Vigilanza e sia quindi inoltrata all'indirizzo *e-mail* o il contatto telefonico di un professionista esterno alla compagine societaria.

Premessa

Il concetto di *whistleblower*, o informatore sugli illeciti, è stato introdotto in Italia con la legge n. 190 del 6 novembre 2012. Questa legge ha previsto la protezione dei dipendenti pubblici che decidono di segnalare attività illecite o problematiche all'interno dell'ente in cui lavorano. In pratica, un *whistleblower* è un lavoratore che, durante il suo impiego, scopre situazioni illegali o rischi gravi e decide di denunciarle, anche se ciò rischia di esporlo a possibili ritorsioni e molestie. Queste segnalazioni interne rappresentano un meccanismo di "controllo diffuso" che aiuta a mantenere legalità all'interno di un'organizzazione, sia essa pubblica o privata. Tuttavia, per incoraggiare le segnalazioni, è essenziale che i *whistleblower* siano protetti proprio dalle possibili ritorsioni o molestie che rischiano di subire sul posto di lavoro.

Inizialmente, in Italia, la possibilità di segnalare illeciti era limitata al settore pubblico. Tuttavia, con il decreto legislativo del 25 maggio 2017, l'Italia ha implementato la prima direttiva europea in materia di *whistleblowing*, estendendo la protezione dei *whistleblower* anche al settore privato. La legge del 30 novembre 2017 ha poi modificato l'articolo 6 del decreto legislativo del 8 giugno 2001, estendendo le previsioni di tutela del *whistleblower* anche alle società con un modello di organizzazione, gestione e controllo 231.

Norme di riferimento: il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Il 23 ottobre 2019, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno approvato la direttiva (UE) 2019/1937 sulla *protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali*, che ha stabilito norme comuni volte a garantire una protezione elevata per le persone che denunciano violazioni, sia nel settore pubblico che privato, con l'obiettivo di armonizzare le diverse discipline degli Stati membri.

L'Italia ha implementato queste norme europee con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che è entrato in vigore il 30 marzo 2023. Le sue disposizioni sono diventate effettive il 15 luglio 2023, con alcune deroghe per le piccole imprese, le quali hanno tempo fino al 17 dicembre 2023 per istituire un canale di Segnalazione interno.

Il legislatore italiano ha unificato la disciplina dei canali di Segnalazione e delle protezioni fornite ai segnalanti sia nel settore pubblico che privato: in pratica, le norme

precedenti, come l'articolo 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 per gli enti pubblici e l'articolo 6, commi 2-*ter* e 2-*quater* del d.lgs. 231/2001 per gli enti privati, sono state abrogate, e l'articolo 6 co. 2-*bis* è stato modificato per adeguarsi alle nuove disposizioni².

Con il decreto attuativo, gli obblighi per gli enti privati nell'ambito della Segnalazione di illeciti sono diventati più rigidi, e il campo di applicazione sia soggettivo che oggettivo dei protocolli di Segnalazione si è esteso.

In termini di **campo di applicazione soggettivo**, la normativa precedente limitava la protezione del *whistleblower* ai lavoratori o collaboratori di enti che avevano adottato il modello organizzativo 231, solo per illeciti rilevanti secondo questa normativa; attualmente, invece, la gamma degli enti privati comprende tutti gli enti che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di **almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 2, lett. q), n. 1);
- pur non avendo impiegato nell'ultimo anno una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tuttavia, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 del decreto n. 24/2023, in particolare nel **settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti** (art. 2, co. 1, lett. q), n. 2);
- che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. q) n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e **adottano modelli di organizzazione e gestione** ivi previsti se nell'ultimo anno hanno impiegato una media di **almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. q) n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001, **adottano modelli di organizzazione e gestione** ivi previsti, ma nell'ultimo anno **non hanno raggiunto una media di almeno cinquanta** lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 2, co. 1, lett. q), n. 3).

Il novero delle persone cui è assicurata la tutela nel nuovo decreto è molto più ampio rispetto alla precedente normativa e comprende:

- **lavoratori subordinati** (art. 3, co. 3, lett. c), ivi compresi: lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015³; lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017);
- **lavoratori autonomi** (art. 3, co. 3, lett. d), che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi: lavoratori autonomi indicati al capo

² Che attualmente recita: «i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di Segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)».

³ Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato.

della l. n. 81/2017⁴; titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c.⁵; titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015⁶;

- **liberi professionisti e consulenti** (art. 3, co. 3, lett. e), che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- **volontari e tirocinanti**, (art. 3, co. 3, lett. f), retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato⁷;
- **azionisti** (art. 3, co. 3, lett. h), persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria;
- **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, (art. 3, co. 3, lett. h), anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato⁸.

La tutela si applica non solo se la Segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico (art. 3, co. 4).

Inoltre, la nuova normativa (art. 3, co. 5) estende il novero dei soggetti – diversi dal Segnalante – nei cui confronti valgono le misure di protezione, in particolare il divieto di ritorsione. Si tratta delle c.d. **Persone diverse dal segnalante (protette)** – vd. *supra*.

Per quanto concerne il **campo di applicazione oggettivo**, le segnalazioni, per rientrare nell'ambito di applicazione del d.lgs. 24/2023, devono avere ad oggetto «*violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato*», la cui conoscenza di quanto segnalato sia avvenuta nel «*Contesto lavorativo*». In particolare, il legislatore ha definito le categorie di illeciti, atti, comportamenti o omissioni che possono essere segnalati dai *whistleblower*. Queste categorie includono:

- per le violazioni del diritto nazionale, ora è possibile segnalare tutti **gli illeciti penali e contabili**, oltre agli **illeciti civili e amministrativi**, non limitati a quelli rilevanti secondo il d.lgs. n. 231/2001. Le mere irregolarità non sono più considerate violazioni;
- per le **violazioni del diritto dell'Unione Europea**, possono essere segnalati tutti gli illeciti che violano la normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e tutte le disposizioni nazionali che la attuano, anche se queste ultime non sono esplicitamente elencate nell'Allegato. Ciò comprende illeciti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, atti che compromettono il mercato interno,

⁴ Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.

⁵ Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).

⁶ Si tratta – ai sensi del co. 1 della citata norma – delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro” (c.d. “etero-organizzazione”).

⁷ Si tratta di soggetti che potrebbero trovarsi in una situazione privilegiata in quanto testimoni di una irregolarità e che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato le violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

⁸ Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (O.d.V.).

violazioni legate alle norme fiscali, e atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea in vari settori.

Nel settore privato, l'ambito di applicazione oggettivo varia in base alla dimensione e alla qualificazione dell'ente:

- per i soggetti privati con meno di 50 dipendenti che hanno adottato un modello organizzativo, le segnalazioni sono limitate alle violazioni della disciplina 231 o del modello organizzativo 231, solo attraverso il canale interno;
- per gli enti con più di 50 dipendenti che hanno adottato un modello organizzativo, è possibile effettuare segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche o denunce relative alle violazioni della normativa nazionale di attuazione degli atti dell'UE in vari settori specifici, come appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, privacy e sicurezza dei dati.

Il decreto prevede un sistema diversificato di modalità per la presentazione delle segnalazioni:

1. i canali di **Segnalazione interna**, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta o comunque menzionata, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia; gestiti da personale formato, sia interno che esterno, facente parte di una struttura autonoma e dedicata; a consentire segnalazioni scritte, orali o tramite incontro diretto; le cui informazioni di funzionamento e protezione siano visibili nei luoghi di lavoro, siano presenti nei corsi di formazione del personale.
2. il canale di **Segnalazione esterno**, che assicura la possibilità di inoltrare la Segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) nei casi in cui il canale interno non sia stato attivato o non garantisca la riservatezza dovuta, la Segnalazione già effettuata per il suo tramite non abbia ricevuto Seguito o Riscontro, ovvero il Segnalante tema ritorsioni interne o che sia minacciato il pubblico interesse;
3. la **divulgazione pubblica**, che è uno strumento di pubblicazione di informazioni di violazioni funzionale a garantirne una diffusione di massa, tramite la stampa o altri mezzi di comunicazione, inclusi i *social network*, che può essere attivato ai fini del riconoscimento della protezione in qualità di *whistleblower* alle condizioni in cui a una Segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato Riscontro, ha fatto seguito una Segnalazione esterna ad A.N.AC. la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli, ovvero nel caso in cui il Segnalante, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate rispetto al caso concreto, ritenga che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. la possibilità che sia presentata una **denuncia all'Autorità giudiziaria**, nei casi in cui il diritto dell'Unione o nazionale imponga alle persone segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell'ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la Violazione costituisce reato.

Quadro di sintesi: la normativa applicabile a FEEM Servizi S.r.l.

Alla luce del complesso quadro normativo introdotto dal d.lgs. 24/20231, si può sintetizzare come segue:



FEEM Servizi S.r.l. rientra nella categoria degli «enti privati» di cui all'articolo 2, co. 1, lettera q), numero 3) del d.lgs. n. 24/2023, vale a dire che: **(i)** rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; **(ii)** adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; **(iii)** non svolgono alcuno dei servizi speciali indicati nell'Allegato I del decreto; **(iv)** nell'ultimo anno non hanno raggiunto una media di cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

La tutela è prevista per le persone di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 3, vale a dire: **lavoratori subordinati** (art. 3, co. 3, lett. c); **lavoratori autonomi** (art. 3, co. 3, lett. d) **liberi professionisti e consulenti** (art. 3, co. 3, lett. e), **volontari e tirocinanti**, (art. 3, co. 3, lett. f), **azionisti** (art. 3, co. 3, lett. h), **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, con estensione anche alle **Persone diverse dal Segnalante (protette)** per cui è prevista protezione, che:

(i) effettuano segnalazioni mediante il solo **canale di Segnalazione interno**;

(ii) delle informazioni sulle violazioni di cui all'art. 2 co. 1, lett. a), n. 2, vale a dire **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 nelle violazioni della normativa europea o nazionale operante nei settori speciali.

La Società ha scelto di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ed è obbligata a dotarsi di uno o più canali di Segnalazione interni che rispettino le condizioni prescritte dal d.lgs. n. 24/2023 in tema di chiarezza informativa (*i.e.* informazioni sul sito *web* del protocollo di Segnalazione interna, ma anche delle condizioni di Segnalazione di eventuali ritorsioni dell'informatore o degli altri soggetti protetti dalla normativa all'Autorità Nazionale Anticorruzione) e di misure di tutela (v. *infra*).

La Società deve inoltre dotarsi di un sistema disciplinare che copra qualsiasi Violazione del Modello 231 e delle procedure di gestione della Segnalazione di *whistleblowing* indicate nel presente protocollo.

Finalità del protocollo *Whistleblowing*

Lo scopo del documento consiste nel rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni di potenziali illeciti pregiudizievoli per la Società.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in relazione, da una parte, all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra parte, alle forme di tutela che gli vengono offerte dalla normativa.

Oggetto della Segnalazione

Possono essere oggetto della Segnalazione:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, quindi i fatti elencati nei cc.dd. *reati presupposto* indicati nella Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società;
- qualsiasi patologico malfunzionamento dell'attività all'interno della Società che denoti una Violazione dei presidi di controllo disposti nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ovvero sia potenzialmente idonea a arrecare un pregiudizio alla Società e al suo personale. Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero essere commesse sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di Segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della Violazione).

Non possono essere oggetto della Segnalazione:

- le informazioni palesemente prive di fondamento ovvero le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (i.e., sono quindi, escluse, ad esempio, le Segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona Segnalante e un altro lavoratore)
- le violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto 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.
- le violazioni di normativa nazionale già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di Segnalazione.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto volti ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare è necessario risultino chiare:

- le generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del Segnalante;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la Persona coinvolta;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della Segnalazione;
- ogni altra informazione o documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione.

Trasmissione della Segnalazione

In conformità alle prescrizioni normative nazionali ed europee, la Società ha adottato un doppio canale di Segnalazione **interno**, che consente al Segnalante di inoltrare la comunicazione al Destinatario sia in forma di *Segnalazione aperta*; sia in forma di *Segnalazione confidenziale*; sia in forma di *Segnalazione anonima*.

1. In particolare, è istituito un primo canale informativo utilizzabile per le Segnalazioni destinate a rimanere *confidenziali* o *aperte* da parte sia del Personale FEEM Servizi che dei Collaboratori esterni e che consente al Segnalante di inoltrare dal proprio indirizzo di posta elettronica una *e-mail* all'indirizzo del Destinatario odv.feemservizi@feem.it ovvero per richiedere un incontro *de visu* con l'Organismo di Vigilanza.

La Segnalazione scritta deve essere formulata completando entrambi i moduli preformati – allegati al presente protocollo (cfr. doc. 01, doc. 02) – che devono essere inoltrati via *email* con la dicitura *riservata personale* in oggetto e registrati come «*Modulo 1: dati del segnalante*» e «*Modulo 2: contenuto della Segnalazione*», senza alcun altro elemento di identificazione. La Segnalazione in forma orale può essere realizzata mediante registrazione audio da trasferire con il medesimo canale di posta elettronica, ovvero esponendo il contenuto della Segnalazione direttamente *de visu* dopo aver organizzato l'incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza.

2. Inoltre, la Società ha istituito un canale alternativo informatizzato per la gestione delle segnalazioni che consente di opzionare la visibilità o meno dell'identità del Segnalante, accessibile *online* al seguente indirizzo *web*
<https://digitalplatform.unione fiduciaria.it/whistleblowingnew/it/accessoprincipale/identificazionegruppo>

La piattaforma rappresenta lo strumento mediante il quale la Società ha garantito la possibilità di inoltrare la Segnalazione in forma totalmente *anonima*, sia per il Personale FEEM Servizi che per i Collaboratori esterni, ma costituisce anche un ulteriore canale di comunicazione in forma *riservata* da parte del solo Personale FEEM Servizi.

In particolare, l'accesso al canale *anonimo* è consentito a qualsiasi Segnalante. Per effettuare la Segnalazione, il Segnalante dovrà solamente inserire il codice alfanumerico univoco aziendale (*token*) specifico per tale canale. Al termine della Segnalazione sarà rilasciato un codice personale, da custodire a propria cura che permetterà di accedere successivamente al canale e di visualizzare lo stato della propria Segnalazione.

L'accesso al canale non anonimo ma riservato è consentito, invece, solo al Personale FEEM Servizi: per effettuare la Segnalazione il Segnalante, dopo aver inserito il codice alfanumerico univoco aziendale (*token*), specifico per tale canale, dovrà registrarsi e confermare la propria registrazione tramite il *link* che sarà inviato alla *e-mail* inserita in fase di registrazione. Il Segnalante potrà visualizzare lo stato della propria Segnalazione effettuando l'accesso al canale tramite le credenziali ricevute all'atto della registrazione. In tal modo, il Segnalante potrà prendere visione anche della eventuale richiesta, che potrà essergli rivolta dal Destinatario, di inviare ulteriori informazioni/elementi di cui è a conoscenza e/o di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrazione/aggiornamento dei fatti oggetto della comunicazione iniziale, nel caso in cui quest'ultima non fosse sufficientemente dettagliata. Tutto il transito delle informazioni sulla piattaforma è criptato mediante un *software* a chiavi crittografiche che preclude l'accessibilità al contenuto da parte degli amministratori del sistema

I due canali di comunicazione, sia quello sulla piattaforma che quello via *e-mail*, consentono di allegare documenti, *file* video e audio. Nello specifico sul portale informatico è implementata l'opzione per inoltrare la segnalazione sotto forma di registrazione audio con voce anonimizzata mediante distorsione sonora.

La trasmissione di una Segnalazione mediante canali di comunicazione diversi da quelli esposti – anche avente un contenuto rientrante nella definizione di cui sopra (cfr. *supra* Oggetto della Segnalazione) – non potrà garantire gli stessi livelli di riservatezza e le stesse garanzie di tutela. Ciononostante, il Personale FEEM Servizi che dovesse ricevere una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, in originale con gli eventuali allegati, all'Organismo di Vigilanza (all'indirizzo e-mail odv.feemservizi@feem.it) nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a garantire, ove possibile, l'anonimato dei dati identificativi del Segnalante e la tutela dell'identità e onorabilità degli eventuali soggetti Segnalati

Destinatario della Segnalazione e relativi compiti

Per garantire la funzionalità e la riservatezza della procedura, la Segnalazione viene indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società che a sua volta può individuare un supporto nella gestione della Segnalazione, che sia figura specificatamente formata e esterna alla compagine societaria.

Nel caso in cui la Segnalazione giunga al Destinatario tramite comunicazione all'indirizzo e-mail odv.feemservizi@feem.it, la figura deputata alla gestione accede alla casella di posta elettronica tramite una *password* alfanumerica, che è soggetta a un aggiornamento periodico trimestrale e la cui conoscenza è rigorosamente nella disponibilità del solo Organismo di Vigilanza. Nell'eventualità, invece, in cui il flusso informativo si sia formalizzato tramite il *software online*, il Destinatario monitora periodicamente il portale e acquisisce la Segnalazione in conformità alla *policy* di sistema.

Nel caso in cui la Segnalazione sia avvenuta in forma orale, il Destinatario è tenuto a verbalizzarla, indicando specificatamente se il Segnalante ha prestato o meno il consenso al disvelamento del proprio nominativo; deve inoltre richiedere al Segnalante di fornire un indirizzo *e-mail* per le successive comunicazioni. Se il Segnalante ha richiesto un incontro diretto, il Destinatario è tenuto a fissarlo entro il termine massimo di tre mesi dalla ricezione del contatto ed è tenuto – fino al momento dell'incontro – a preservare massimamente la riservatezza del Segnalante, non facendo menzione via *e-mail* o oralmente con alcuna risorsa del personale aziendale della richiesta dell'incontro diretto. Al pari, all'atto di ricevimento della richiesta, è tenuto a richiedere al Segnalante di fornire un indirizzo *e-mail* per le successive comunicazioni ed è tenuto a verbalizzare l'incontro, indicando specificatamente se il Segnalante ha prestato o meno il consenso al disvelamento del proprio nominativo durante l'istruttoria.

Entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione, deve essere trasmesso al Segnalante il Riscontro: esso può assumere la forma di una risposta all'indirizzo *e-mail* da cui è giunta la Segnalazione alla casella di posta elettronica del Destinatario ovvero di una comunicazione all'indirizzo *e-mail* fornito dal Segnalante nella procedura informatizzata sul *software*, ovvero fornito al momento della Segnalazione orale e della richiesta di incontro diretto.

Inoltre, il Destinatario provvede alla protocollazione riservata della Segnalazione e di qualsiasi altra documentazione che sia pervenuta insieme. L'accesso ai verbali della

Segnalazione ovvero alle comunicazioni via *e-mail* o via *software* deve essere preservato con la massima riservatezza: la conservazione della relativa documentazione deve avvenire per il tempo necessario alla definizione della Segnalazione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza *ex art.* 12 del d.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del regolamento (UE) 2016/679 e art. 3, co. 1, lett. e) del d.lgs. n. 51/2018.

Le Segnalazioni rese oralmente possono essere documentate – previo consenso del Segnalante – mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante trascrizione integrale (in ogni caso, il Segnalante deve poter verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione).

Salvo che la comunicazione non presenti una manifesta infondatezza ovvero sia estranea all'ambito di applicazione del presente protocollo (*v. supra*), il Destinatario è tenuto a dare Seguito alla Segnalazione. In particolare:

- avviare, con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza, la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella Segnalazione, investendo le strutture competenti per lo svolgimento dell'attività necessaria ad accertare i fatti medesimi;
- disporre ogni attività istruttoria che ritenga opportuna, inclusa l'audizione delle persone potenzialmente in grado di riferire sui fatti segnalati e indicati dal Segnalante o il Facilitatore;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, richiedere integrazioni;
- fornire il Riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o comunque entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di ricezione.

Nel caso in cui ritenga fondata la Segnalazione, il Destinatario, nel rispetto dei termini di riservatezza dell'identità del Segnalante laddove la Segnalazione sia avvenuta in via confidenziale (quindi, per esempio, oscurando la sottoscrizione e l'indirizzo *e-mail* di provenienza della comunicazione), nei limiti di compatibilità con il contenuto della Segnalazione (per esempio, omettendo la comunicazione all'Amministratore delegato qualora direttamente coinvolto dall'oggetto della Segnalazione), informa l'Amministratore delegato, avvisandolo che entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della Segnalazione è tenuto a effettuare ulteriori verifiche.

All'esito di tali verifiche e fermo restando il termine appena indicato, l'Amministratore delegato, mettendo in copia per conoscenza l'O.d.V. per l'opportuno controllo dei termini e della procedura, provvede nel termine di dieci giorni:

- alla comunicazione all'Ufficio del Personale, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare e sanzionatoria;
- alla presentazione della denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge.

Viceversa, nell'ipotesi in cui la Segnalazione risulti infondata per dolo o colpa grave del Segnalante, il Destinatario, sempre mantenendo la massima riservatezza sulla Segnalazione confidenziale, informa l'Amministratore delegato, avvisandolo che ha sessanta giorni dalla ricezione della Segnalazione per effettuare ulteriori verifiche.

All'esito di tali verifiche e fermo restando il termine appena indicato, l'Amministratore delegato:

- comunica l'accertamento all'Ufficio del Personale, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare e sanzionatoria;

- presenta denuncia del Segnalante all’Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge.

L’identità delle Persone coinvolte e delle altre persone menzionate nella Segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante. La Persona coinvolta può essere sentita, ovvero su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti, nell’ambito dell’istruttoria sulla Segnalazione interna che la riguarda.

Tutela e responsabilità del Segnalante

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. la **tutela della riservatezza** del Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione;
2. la **tutela da eventuali misure ritorsive** adottate dall’ente in ragione della Segnalazione effettuata, con correlato beneficio dell’inversione dell’onere della prova a favore del soggetto che subisca l’eventuale condotta ritorsiva o potenzialmente tale;
3. le **limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione** e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. la previsione di **misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da A.N.AC.

1. La tutela della riservatezza

La prima forma di tutela offerta al Segnalante è l’obbligo di riservatezza. L’identità del Segnalante è protetta in ogni contesto: a partire dal momento della Segnalazione, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti, anche solo accidentalmente, nella gestione della Segnalazione sono obbligati a mantenere riservate tanto la Segnalazione quanto l’identità del Segnalante. La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

Il divieto di rivelare l’identità del Segnalante è da riferirsi non solo al **nominativo** ma anche a qualsiasi **altra informazione o elemento della Segnalazione**, *ivi* inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o **indirettamente** l’identità del Segnalante: il trattamento di tutti questi elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall’oscuramento dei dati personali, specie di quelli relativi al Segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata: la Società assicura la riservatezza anche alla Persona coinvolta e al Facilitatore sia per quanto riguarda l’identità, sia con riferimento all’attività in cui l’assistenza si concretizza.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle Persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti.

Nel caso in cui, a seguito della Segnalazione, venga avviato un **procedimento penale**, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto investigativo *ex art.* 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento contabile, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; nell'ambito del **procedimento disciplinare** l'identità del Segnalante non può essere rivelata, sia ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, sia quando si fondi esattamente sui fatti oggetto della Segnalazione.

Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante e previa **comunicazione scritta** al Segnalante delle ragioni che rendono necessario il disvelamento delle sue generalità.

Qualora la rivelazione sia indispensabile ai fini della difesa della Persona coinvolta, è dato avviso alla persona Segnalante mediante **comunicazione scritta** della rivelazione dei dati riservati e si procede previa acquisizione del suo consenso espresso.

In nessuna circostanza il Segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una Segnalazione illecita.

2. Il divieto di ritorsioni

In secondo luogo, il Segnalante è protetto da eventuali ritorsioni, che si possono manifestare in *qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che sia idoneo a provocare alla persona segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto*. A titolo esemplificativo, non esaustivo, sulla base di tale definizione normativa, le ritorsioni possono includere:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione o mancata promozione;
- cambiamenti nelle funzioni o nella sede di lavoro, riduzione dello stipendio, modifiche nell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o restrizioni all'accesso ad essa.;
- note di demerito o referenze negative;
- misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, se il lavoratore aveva una legittima aspettativa di conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danneggiamento della reputazione o pregiudizi economici, inclusa la perdita di opportunità economiche e redditi;
- inserimento in elenchi impropri in base a accordi settoriali o industriali, che potrebbero impedire futuri impieghi;
- conclusione anticipata o annullamento di contratti di fornitura o licenze/permessi;
- richiesta di accertamenti psichiatrici o medici.

Qualora il Segnalante ritenga di aver subito una ritorsione, può attivare la comunicazione relativa con l'O.d.V. (indirizzo *e-mail* odv.feemservizi@feem.it) il quale condurrà le dovute verifiche e attiverà l'Amministrazione e l'Ufficio del Personale ai fini dell'irrogazione delle misure disciplinari nei confronti di chi ha tenuto la condotta ritorsiva; provvederà a denunciare i fatti all'Autorità giudiziaria qualora risultino sussistenti i

presupposti di legge; assicurerà l'annullamento della misura ritorsiva eventualmente implementata.

In alternativa, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente all'Autorità giudiziaria giuslavoristica ovvero penale ai fini della tutela dalle condotte ritorsive per il tramite del proprio legale o del rappresentante sindacale, ovvero potrà servirsi del canale di Segnalazione predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per denunciare eventuali misure ritorsive a danno dei *whistleblowers* tramite piattaforma informatica accessibile al seguente *link* della pagina dedicata sul sito istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Beneficiano della tutela contro le ritorsioni anche tutti coloro che, avendo un legame qualificato con il Segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: Facilitatori, persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo.

È prevista, poi, – nell'ambito dei procedimenti giudiziari aventi ad oggetto comportamenti ritorsivi, ma anche amministrativi o in caso di controversie stragiudiziali – **l'inversione dell'onere della prova**: laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una Segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla Segnalazione. Anche in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria, si presume – salvo prova contraria – che il danno subito sia derivato dalla Segnalazione, tranne con riguardo ai Facilitatori, ai colleghi di lavoro del Segnalante e agli enti di proprietà del Segnalante (sui quali incombe l'onere probatorio qualora lamentino di aver subito ritorsioni o di aver subito un danno a seguito della Segnalazione).

La Società ritiene responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione ritorsiva. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

Compete poi all'Autorità giudiziaria adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, *ivi* compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

La tutela del Segnalante non può essere assicurata, e resta ferma la sua responsabilità, nel caso in cui la Segnalazione configuri un'ipotesi di responsabilità civile o penale: in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva, di primo grado nei confronti del Segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa, non solo il Segnalante non gode della protezione dalle eventuali misure ritorsive ma è applicata nei suoi confronti una specifica sanzione disciplinare. È invece applicabile se pur tardivamente, la protezione del Segnalante per le ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il Segnalante non venga confermata nei successivi gradi di giudizio. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla Segnalazione, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione della tutela in favore del Segnalante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Qualora a seguito degli accertamenti interni, la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per procurare a sé un vantaggio o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del Segnalante.

3. Le limitazioni di responsabilità

La normativa riconosce delle limitazioni alla responsabilità legale per la rivelazione e la diffusione di alcune categorie di informazioni, trasmesse nell'ambito della Segnalazione. Queste limitazioni operano a condizione che:

- al momento della rivelazione o diffusione ci siano “fondati motivi” per ritenere che le informazioni siano necessarie per scoprire la Violazione. In altre parole, la persona deve avere buone ragioni per credere che queste informazioni siano essenziali per esporre la Violazione, escludendo informazioni superflue e motivazioni diverse (ad esempio, fini vendicativi o scandalistici);
- la Segnalazione deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge per poter beneficiare delle tutele.

Tuttavia, questa limitazione non si applica alla responsabilità penale nei casi in cui l'acquisizione o l'accesso alle informazioni costituisca un reato. Inoltre, l'esenzione non copre comportamenti non strettamente necessari per rivelare la Violazione o non correlati alla Segnalazione.

4. Le misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del Segnalante il legislatore per la prima volta ha previsto la possibilità che A.N.AC. stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al Segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da A.N.AC. sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione; sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea; sui diritti della Persona coinvolta; sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Comunicazione e formazione

La Società promuove la più ampia diffusione del presente protocollo, a titolo informativo e formativo e un'efficace attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla Segnalazione *whistleblowing*.

L'attività di formazione contemplata nel Modello 231 interessa le specifiche prescrizioni indicate nel presente protocollo: è assicurata la più ampia pubblicizzazione della *policy*, con indicazione specifica del contenuto e i presupposti della potenziale Segnalazione, della procedura di trasmissione e gestione della comunicazione, nonché delle tutele e eventuali responsabilità del Segnalante. La diffusione deve avvenire tramite il canale informatico interno (comunicazione via *e-mail*, cartella condivisa sul portale aziendale) ovvero tramite canale informativo esterno, rendendo tali informazioni facilmente accessibili anche, per quanto possibile, alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare Segnalazioni. Vanno esposte materialmente, per esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte suddette persone, inoltre il richiamo al protocollo implementato deve essere contenuto nelle clausole 231 previste nella contrattualistica standard con i *partner* commerciali e i professionisti/consulenti esterni.

L'attività di formazione deve interessare anche la comunicazione delle condizioni e delle modalità alle quali è possibile effettuare la Segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di ritorsioni dirette e indirette che subisca il Segnalante.

Tale contenuto della formazione deve essere contemplato come "permanente" al protocollo: vale a dire che nelle indicazioni fornite per accedere ai diversi canali di Segnalazione, mediante comunicazione *e-mail* o *web*, deve essere sempre prescritto anche il complesso di tutele e responsabilità del Segnalante, al fine di fornire il quadro più esaustivo possibile della propria posizione giuridica a seguito dell'eventuale Segnalazione.

Tutela della *privacy*

Ai sensi del combinato disposto del Regolamento 2016/679/UE (c.d. G.D.P.R.) e del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (come modificato dal d.lgs. n. 101/2018), inoltre, la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, è tenuta a fornire informazioni in merito all'utilizzo dei dati personali ricevuti. La tutela dei dati personali va assicurata non solo al Segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il Facilitatore, la Persona coinvolta e le persone menzionate nella Segnalazione in quanto *interessati* dal trattamento dei dati.

In base alle previsioni della normativa in materia di protezione dei dati personali e del d.lgs. n. 24/2023, i Titolari del trattamento, i Responsabili del trattamento e le persone Autorizzate a trattare i dati personali (quali, *in primis*, l'Organismo di Vigilanza) sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («**liceità, correttezza e trasparenza**»);
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («**limitazione della finalità**»);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei dati**»): a tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una

specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;

- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati: devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («**esattezza**»);
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione («**limitazione della conservazione**»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità e riservatezza**»);
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- effettuare, nella fase di progettazione del canale di Segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una **valutazione d'impatto** sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito *web*;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone Autorizzate o dei Responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del Trattamento e al Responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato.

Gli interessati potranno esercitare, qualora previsto dalle applicabili disposizioni di legge, i diritti previsti dal GDPR inviando una comunicazione per posta elettronica all'indirizzo di seguito indicato: privacyfeemservizi@feem.it.

Viene inoltre garantito il diritto di rivolgersi all'Autorità garante per la protezione dei dati, competente in materia di trattamento illecito dei dati. Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'interessato nel Capo III del GDPR possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, la Società si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge.

Sanzioni disciplinari

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, A.N.AC., quando accerta all'esito dell'istruttoria che sono state adottate misure ritorsive, oppure la Segnalazione è stata

ostacolata o si è tentato di ostacolarla, o è stato violato l'obbligo di riservatezza, applica al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) **(i)**.

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) anche per la mancata istituzione di canali di Segnalazione, nell'evenienza in cui non siano state adottate procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute **(ii)**.

Infine, A.N.AC. applica una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 nel caso di cui all'art. 16, co. 3 («quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave»), salvo che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile **(iii)**.

I soggetti del settore privato prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui ai punti *(i)*, *(ii)* e *(iii)* sopra richiamati. Nello specifico, al fine di garantire la massima effettività delle misure e dei presidi di tutela introdotti nel presente protocollo, in conformità alla normativa nazionale, la Società ha individuato le seguenti fattispecie rilevanti ai fini disciplinari conformate per le violazioni delle prescrizioni previste in tema di *whistleblowing* e riportate nella *policy* relativa, per le quali saranno applicate le sanzioni disciplinari come indicate nel contenuto e nelle modalità al par. 6 (*Sistema disciplinare e apparato sanzionatorio*) della Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione 231:

- violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni da parte del Destinatario e del Titolare/Responsabile del trattamento dei dati personali;
- accertamento della responsabilità penale del soggetto Segnalante (condannato con sentenza anche non definitiva di primo grado) per i reati di calunnia o diffamazione in riferimento ai fatti oggetto della Segnalazione ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa;
- adozione di misure ritorsive/atti od omissioni aventi tale finalità nei confronti del Segnalante o delle persone protette ai sensi della normativa;
- adozione di condotte di ostacolo alla trasmissione della Segnalazione e della conseguente attività di verifica da parte del Destinatario;
- mancata adozione da parte del *management* dei canali di segnalazioni adeguati, ovvero delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, ovvero dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- qualsiasi forma di abuso della presente procedura, fra cui, a titolo esemplificativo, segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

Canale di Segnalazione alternativo

Nei casi in cui la Segnalazione del *whistleblower* dovesse interessare il Destinatario, deve attivarsi il canale di Segnalazione alternativo.

Si noti che nell'organizzazione di FEEM Servizi S.r.l. tale eventualità è meramente ipotetica, tenuto conto della composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, che si presenta composto da un professionista indipendente rispetto all'organigramma societario.

In ogni caso, nella Segnalazione alternativa, il Segnalante inoltra la comunicazione via *e-mail* tramite il proprio account personale ovvero tramite un indirizzo *e-mail* non suscettibile di identificazione (ai fini del mantenimento dell'anonimato), ovvero tramite comunicazione orale o richiesta di incontro *de visu*, all'avv. Marco Alessandro Bartolucci, professionista esterno di riferimento *compliance 231*, all'indirizzo di posta elettronica:

mab@marcoalexandrobartolucci.it

ovvero al seguente numero telefonico:

02.55182641.

Anche in questa eventualità il Segnalante può chiedere che la Segnalazione sia *aperta*, *confidenziale* o *anonima*.

Il Destinatario alternativo della Segnalazione, anch'esso nominato soggetto Autorizzato al trattamento dei dati personali da parte della Società, ricevuta la comunicazione, dopo avere oscurato la sottoscrizione in base al consenso manifestato dal Segnalante sulla rivelazione del proprio nominativo e nei limiti di compatibilità con il tenore della Segnalazione, informa l'Amministratore delegato per le ulteriori verifiche e fornisce un riscontro nei termini sopra richiamati, che abbia indicato un contatto telefonico o via *e-mail* con cui mantenere l'interlocuzione.

All'esito di tali verifiche, l'Amministratore delegato provvede:

- alla presentazione della denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge;
- all'indizione dell'assemblea dell'organo amministrativo per avviare la procedura di ricomposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Si allegano i seguenti documenti:

- **doc. 01: Allegato C-1 Modulo 1: dati del segnalante;**
- **doc. 02: Allegato C-2 Modulo 2: contenuto della Segnalazione.**