

# A.G.I.E S.R.L.

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

### AI SENSI DEL D. LGS. N. 24 DEL 10 MARZO 2023

Versione	Data:	Firma:
01	29/07/2024	 AGIE Srl
02	20/11/2024 - Modifica al nome dell'allegato - Inserimento dell'informativa privacy sul sito internet aziendale	 AGIE Srl

APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO IN DATA 29/07/2024

## Sommaro

1. Adozione.....	3
2. Definizioni.....	3
3. Contesto normativo.....	5
4. Finalità.....	5
5. Principi di riferimento.....	6
6. Soggetti ai quali si applica la protezione (c.d. "whistleblower").....	7
6.1 Soggetti nei cui confronti possono essere effettuate le segnalazioni (c.d. "Segnalati").....	9
7. Oggetto della segnalazione.....	9
7.1 Requisiti e forma della segnalazione.....	10
7.2 Segnalazioni vietate.....	11
7.3 Responsabilità del segnalante per l'utilizzo improprio della procedura.....	12
8. Modalità per effettuare le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.....	12
8.1 Canale di segnalazione interna.....	12
8.2 Canale di segnalazione esterna.....	13
8.3 Divulgazione pubblica.....	14
8.4 Denuncia all'Autorità Giudiziaria.....	14
9. Modalità di utilizzo del canale interno.....	15
9.1 Segnalazioni che riguardano l'Amministratore Unico o il Gestore delle segnalazioni.....	16
10 Le tutele.....	17
10.1 Tutela dell'identità del segnalante.....	17
10.2 Divieto di ritorsioni.....	18
10.3 Comunicazione ad ANAC delle ritorsioni.....	20
10.4 Tutela dell'identità del segnalato e delle altre persone coinvolte nella segnalazione.....	21
11. Gestione della documentazione.....	21
12. Trattamento dei dati personali e informativa privacy.....	22
13. Sanzioni.....	23
13.1 Sanzioni per la Società applicate da ANAC.....	23
13.2 Sanzioni disciplinari per persone fisiche.....	23
14 Pubblicità, monitoraggio e revisione della procedura.....	23
15. Allegati.....	24

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

## 1. Adozione.

Il presente documento viene integralmente letto, condiviso, approvato e sottoscritto dall'Amministratore Unico di A.g.i.e S.r.l. (in seguito, anche "Società") in data 29/07/2024

## 2. Definizioni.

**Codice Etico:** adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite;

**Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.);

**Consulenti:** soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale;

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

**D. Lgs. 24/2003 (di seguito, anche Decreto):** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

**D. Lgs. 81/08:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 relativo alla "Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

**D. Lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni;

**Destinatari del Codice Etico:** Soci, Componenti, Organi Sociali, dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti, promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, eccetera);

**Destinatari del Modello:** componenti degli Organi Sociali, i sindaci e il collegio sindacale, la società di revisione e i revisori, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

esautivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.);

**Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

**GDPR.:** Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;

**Gestore delle segnalazioni:** il soggetto che ha il compito di ricevere le segnalazioni ed effettuare l'attività istruttoria, il cui gestore è Serena Calegari (responsabile del sistema di gestione qualità e sicurezza).

**Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con la quale il segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

**Ispettorato Nazionale del Lavoro:** agenzia che ha personalità giuridica di diritto pubblico e gode di autonomia regolamentare, amministrativa, organizzativa e contabile posta sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali

**Lavoratori subordinati o dipendenti:** lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; dirigenti; quadri direttivi);

**Modello 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01;

**O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;

**Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

**Persona segnalante (o "whistleblower"):** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

**Persona segnalata:** la persona fisica nei cui confronti è effettuata la segnalazione;

**Registro Segnalazioni:** registro detenuto dal Gestore delle segnalazioni, nel quale vengono conservate con un numero progressivo tutte le segnalazioni whistleblowing ricevute (comprese quelle in forma anonima che rispettino i requisiti minimi delle segnalazioni) e la relativa documentazione;

**Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

**Segnalazione Ordinaria:** segnalazione effettuata per effettuare reclami di vario genere sul luogo di lavoro, che non rientra nell'ambito delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 (*whistleblowing*);

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

**Segnalazione Whistleblowing:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni, che consente la tutela dell'identità del segnalante e le eventuali ritorsioni connesse alla sua segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

**Segnalazione anonima:** qualora le generalità del segnalante non siano esplicitate né altrimenti individuabili;

**Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione istituito internamente alla società;

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno istituito presso ANAC;

**Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello, nonché segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;

**Seguito:** l'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;

**Società:** A.g.i.e S.r.l., ossia il soggetto giuridico che adotta la presente procedura;

### 3. Contesto normativo.

In data 9 marzo 2023, il Consiglio dei Ministri ha approvato definitivamente il D. Lgs. n. 24/2023, che attua la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio europeo. Questa direttiva stabilisce le regole per la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e violazioni del diritto dell'Unione Europea. Il suddetto Decreto ha superato la previgente disciplina in materia, rappresentata dalla legge n. 179/2017, la quale conteneva disposizioni per la tutela di coloro che segnalavano reati o irregolarità all'interno di un contesto lavorativo pubblico o privato.

La nuova normativa ha come obiettivo principale quello di contrastare la corruzione negli ambienti di lavoro pubblici e privati, attraverso la protezione delle persone segnalanti da ritorsioni di qualsiasi natura che potrebbero essere messe in atto nei loro confronti a causa della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica di informazioni apprese nel corso del rapporto lavorativo con un soggetto pubblico o privato. La legge si propone di incentivare attivamente la collaborazione dei lavoratori allo scopo di favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno degli enti, attraverso protocolli che consentano ai lavoratori di segnalare in condizioni di tutela e sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza, e implementando altresì una procedura interna adeguatamente strutturata e idonea ad assicurare un'ampia protezione per il soggetto segnalante. L'attività di prevenzione è volta alla risoluzione di problematiche che potrebbero diventare molto complesse e rappresentare un pericolo significativo per la Società.

### 4. Finalità.

La presente procedura si applica a A.g.i.e S.r.l. e ha lo scopo di gestire il sistema di segnalazioni *whistleblowing* implementato dalla Società. Mediante la procedura vengono istituiti chiari ed identificati canali di segnalazione idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative ad ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa nazionale e del diritto dell'Unione Europea, e di definire

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

altresì le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte della Società (canale interno) o, nei casi previsti dalla disciplina, da ANAC (canale esterno).

La presente procedura, inoltre, è tesa a:

1. garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
2. tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
3. assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo, idoneo allo svolgimento di un'efficiente attività istruttoria e di indagine.

La suddetta procedura è conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

## **5. Principi di riferimento.**

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri riconosciuti dalle deleghe interne, e sono altresì tenute ad operare in conformità con le normative di legge e i regolamenti vigenti, nonché nel rispetto dei principi di seguito riportati.

### CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La presente procedura di segnalazione costituisce un elemento essenziale per garantire una piena consapevolezza, consentendo un efficace monitoraggio dei rischi e delle loro interrelazioni, e per orientare i cambiamenti della strategia e del contesto organizzativo verso una realtà caratterizzata da trasparenza e integrità, priva di corruzione.

### GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, nonché ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato nonché su quella del segnalante, che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

### PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte e informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità in sede disciplinare ed eventualmente nelle altre sedi competenti.

### IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

## 6. Soggetti ai quali si applica la protezione (c.d. “whistleblower”).

Ai sensi dell’articolo 3 del Decreto Legislativo 24/2003, la disciplina si applica a:

- Dipendenti<sup>1</sup>;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, eccetera);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile per la Società (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici, mandatari, agenti e procacciatori, eccetera);
- Fornitori, intesi come persone fisiche o giuridiche che forniscono prestazioni di beni o servizi alla Società, anche in forma non continuativa
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società, collaboratori, fornitori, appaltatori, prestatori d’opera;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontarie tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- Azionisti<sup>2</sup> (persone fisiche) e Soci;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- Soggetti che, pur non avendo intrapreso un rapporto di lavoro con la Società, hanno acquisito le informazioni sulle violazioni:
  - a) durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
  - b) durante il periodo di prova;
- Soggetti che hanno sciolto il rapporto di lavoro, successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.;
- Organismo di vigilanza (OdV) e, se presente, Segretario dell’OdV;
- Collegio Sindacale, se presente;

<sup>1</sup> Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 o 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).

<sup>2</sup> Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell’esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella Società.

- Facilitatori<sup>3</sup>;
- Persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo<sup>4</sup> o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà<sup>5</sup> della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica;
- Enti per i quali lavorano<sup>6</sup> la persona segnalante o la persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo<sup>7</sup> delle predette persone.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

---

<sup>3</sup> 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. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere anche un collega che riveste la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale (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).

<sup>4</sup> Tale espressione fa riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita (si pensi, ad esempio, ad un collega o ex collega del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione).

<sup>5</sup> Si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio, ricomprendendo sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi. Ad esempio, nel caso di enti con veste societaria, si può parlare di enti di proprietà del segnalante quando quest'ultimo è titolare delle quote di partecipazione al capitale sociale. Tenuto conto che tali quote definiscono la misura della partecipazione di un socio ad una società, e quindi il complesso di diritti e doveri, si può certamente affermare che il segnalante sia proprietario di una società laddove detenga tutte le quote sociali o la maggioranza di esse. Infatti, maggiore è la quota detenuta, maggiori sono i diritti sociali spettanti ad un socio e pertanto la capacità di esercitare un'influenza determinante sulle scelte relative alla società. Diversamente, qualora il segnalante detenga solo una quota minoritaria del capitale sociale non può essere considerato proprietario dell'ente.

La tutela si applica anche a questi soggetti poiché le ritorsioni potrebbero essere fatte anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo (annullamento della fornitura di servizi, inserimento in una black list, boicottaggio, eccetera).

<sup>6</sup> Il soggetto ci lavora, senza esserne il proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società: anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

<sup>7</sup> Si pensi al caso di partnership fra imprese. Gli enti in questione sono tutelati in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, dato che potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

- I. quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
- II. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- III. durante il periodo di prova;
- IV. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

## 6.1 Soggetti nei cui confronti possono essere effettuate le segnalazioni (c.d. “Segnalati”).

Le Segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- membri degli organi sociali;
- terzi (ad esempio, fornitori, consulenti, collaboratori, eccetera), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

## 7. Oggetto della segnalazione.

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, che non rientrano negli illeciti indicati di seguito;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e violazione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la commissione di uno o più “reati presupposto” tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01); violazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- 3) condotte non uniformi al D. Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 4) Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 5) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (“lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE”), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- 6) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;

7) 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) dell'articolo 2 comma 1 Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove relative alla commissione della violazione).

Infine, attraverso la segnalazione è possibile indicare violazioni che, sebbene non siano ancora state commesse, il *whistleblower* ritiene ragionevolmente fondate sulla base di elementi concreti (cd. "fondati sospetti")<sup>8</sup>. Le mere "irregolarità" non possono essere oggetto di segnalazione, ma possono comunque costituire i suddetti elementi concreti (o indici sintomatici) tali da indurre il segnalante a ritenere che potrebbe verificarsi una delle violazioni previste dal Decreto.

Per completezza, si precisa che non possono costituire oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento; le informazioni che sono già di dominio pubblico; nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

### 7.1 Requisiti e forma della segnalazione.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo<sup>9</sup> oppure notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi precisi e concordanti, incentrate su fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono altresì contenere tutte le informazioni necessarie all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Per garantire una gestione efficace e proficua della fase delle indagini, si consiglia di effettuare le segnalazioni entro 15 giorni da quando il segnalante è venuto a conoscenza del fatto che costituisce o possa costituire una violazione.

Saranno prese in considerazione solo le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci di corridoio; inoltre, le segnalazioni non possono essere fondate su meri sospetti o su notizie riferite da terzi.

Il soggetto segnalante è tenuto, quindi, a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza e l'oggettività della segnalazione indicando almeno le seguenti caratteristiche minime:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

<sup>8</sup> Art. 2, co. 1 lett. b) del d.lgs. n. 24/2023.

<sup>9</sup> L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'ente: infatti, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Cfr "6. Soggetti ai quali si applica la protezione (c.d. "whistleblower")".

- la descrizione chiara e completa dei fatti, corredata di ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità (nominativo e ruolo) o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato;
- generalità o altri elementi idonei ad identificare eventuali altri soggetti che possano riferire o essere a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti o prove che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni dovrà chiedere al segnalante tutti gli elementi integrativi necessari. In tal modo, la Società si assicura che venga dato diligente seguito alle segnalazioni.

La Società, in conformità al Codice Etico, ritiene preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, tuttavia sono comunque ammesse anche le segnalazioni anonime. Sebbene il nuovo D.lgs. 24/2023 consideri le segnalazioni anonime alla stregua di “segnalazioni ordinarie”, tuttavia la Società è obbligata ad osservare i principi di riservatezza e tutela dei dati personali anche per le segnalazioni anonime (purché contengano i requisiti minimi richiesti per la segnalazione), registrando e conservando quest’ultime alla stregua delle altre segnalazioni non anonime poiché, nel caso in cui il segnalante anonimo sia successivamente identificato e comunicati ad Anac di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione, allora quest’ultimo può beneficiare delle misure di protezione previste dal Decreto<sup>10</sup>.

## 7.2 Segnalazioni vietate.

È vietato utilizzare il canale di segnalazione per:

- lamentele di carattere personale, contestazioni, rivendicazioni o richieste, legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro<sup>11</sup>, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate<sup>12</sup>;
- segnalazioni meramente diffamatorie, al solo scopo di danneggiare la reputazione o l’onore del soggetto segnalato;
- segnalazioni relative ad aspetti attinenti esclusivamente alla sfera personale del soggetto segnalato, che non abbiano alcun legame diretto o indiretto con l’attività svolta presso la Società;
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società;
- segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell’Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell’ordinamento italiano, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione<sup>13</sup>;

<sup>10</sup> Art. 16, co. 4, del d.lgs. n. 24/2023.

<sup>11</sup> Si precisa che la segnalazione circa eventuali fattispecie di mobbing (verticale e orizzontale) o stalking in ambiente lavorativo sono considerate e gestite attraverso la procedura Whistleblowing in quanto costituiscono fattispecie di reato.

<sup>12</sup> Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, eccetera.

<sup>13</sup> L’Unione Europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l’obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014.

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato (regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri) dell'Unione Europea<sup>14</sup>.

Infine, si precisa che non possono costituire oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento; le informazioni che sono già di dominio pubblico; nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

### **7.3 Responsabilità del segnalante per l'utilizzo improprio della procedura.**

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, eccetera.

A tal fine, se nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, nonché infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società si riserva di applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

## **8. Modalità per effettuare le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.**

La Società, in ottemperanza al dettato normativo, mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

Il Decreto prevede quattro canali di segnalazione:

- canale interno;
- canale esterno (presso Anac);
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria.

Il Legislatore favorisce il ricorso al canale interno, essendo più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal Legislatore.

### **8.1 Canale di segnalazione interna.**

La Società ha istituito il proprio canale interno di segnalazioni attraverso le seguenti modalità:

- 1) IN FORMA SCRITTA, NELLA CASSETTA POSTALE DELLA SOCIETÀ.

---

<sup>14</sup> Per l'individuazione delle fattispecie escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023 occorre far riferimento quindi agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2441 e 2542 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8143 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al d.lgs. n. 36/2023. Al contrario, il d.lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative.

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

Il segnalante può effettuare la segnalazione in forma scritta, utilizzando l'apposito modulo allegato (ALLEGATO A) alla presente procedura. È necessario utilizzare il sistema delle tre buste: nella prima devono essere inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; nella seconda busta deve essere inserita la segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione); entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al gestore della segnalazione". La busta deve essere inserita nella cassetta postale della Società, c/o AGIE SRL Via Lombardia, 14, 24124 Bergamo (BG). La cassetta postale può essere aperta solo con la chiave in dotazione esclusiva al Gestore delle segnalazioni.

## 2) IN FORMA ORALE, ATTRAVERSO UN INCONTRO DIRETTO CON IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Attraverso la modalità prevista sopra, il segnalante, ha la facoltà di richiedere un incontro diretto con il personale che gestisce la segnalazione per effettuare la segnalazione in via orale. In tal caso, il Gestore delle segnalazioni redige un verbale di quanto segnalato, facendolo sottoscrivere dal segnalante ai fini dell'autenticità di quanto riportato.

Per maggiori dettagli sulla modalità di invio delle segnalazioni interne, si rimanda al paragrafo 9 "Modalità di utilizzo del canale interno".

È doveroso precisare che, qualora la segnalazione venga effettuata ad un soggetto diverso da quello individuato come competente ai sensi della presente procedura, è fatto obbligo<sup>15</sup> al soggetto ricevente (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: capo reparto, capo negozio, preposto, altro lavoratore, e ccetera) di trasmetterla entro sette giorni dalla ricezione al Gestore delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al soggetto segnalante.

## 8.2 Canale di segnalazione esterna.

La nuova disciplina Whistleblowing prevede che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) istituisca un canale di segnalazione esterna, pubblicando sul proprio sito internet le modalità, le istruzioni e tutte le informazioni necessarie per effettuare la segnalazione esterna (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

La segnalazione esterna può essere effettuata soltanto se, al momento della sua presentazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto legislativo 24/2023;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- La persona segnalante 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;

<sup>15</sup> Questo obbligo è previsto laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing*, oppure se tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa o da comportamenti concludenti del segnalante (ad esempio l'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di *whistleblowing* o il richiamo alla normativa in materia). Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, allora la segnalazione è considerata alla stregua di una segnalazione ordinaria.

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 8.3 Divulgazione pubblica.

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La divulgazione pubblica può essere effettuata soltanto se, al momento della sua presentazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

### 8.4 Denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Si precisa che qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. È necessario ricordare che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* che può segnalare anche illeciti di altra natura. Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

## 9. Modalità di utilizzo del canale interno.

Il responsabile della ricezione e dell'analisi delle segnalazioni è il Gestore delle segnalazioni, nella persona di Serena Calegari, che ricopre il ruolo di responsabile del sistema di gestione della qualità e della sicurezza<sup>16</sup>. Il Gestore delle segnalazioni ha il compito di esaminare le segnalazioni ricevute nel rispetto dei principi di imparzialità e indipendenza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per l'attività istruttoria.

Il Gestore svolge direttamente tutte le attività istruttorie volte all'accertamento dei fatti segnalati, ma può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali interne, nonché di consulenti esterni<sup>17</sup> esperti delle tematiche oggetto della segnalazione quando la natura e la complessità delle verifiche richiedano il loro coinvolgimento. Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti al rispetto della riservatezza e della normativa sul trattamento dei dati personali (Reg. UE 2016/679).

Il segnalante, coerentemente con quanto descritto sopra, può effettuare la segnalazione alternativamente:

- UTILIZZANDO LA FORMA SCRITTA, TRAMITE IL SISTEMA DELLE TRE BUSTE DA INSERIRE NELLA CASSETTA DI POSTA AZIENDALE
  
- IN FORMA ORALE. Con la modalità prevista sopra, il segnalante ha la facoltà di richiedere un incontro diretto, in presenza, con il Gestore delle segnalazioni. Il segnalante deve specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. L'incontro sarà fissato entro un termine ragionevole, da concordare tra il segnalante e il Gestore delle segnalazioni. L'incontro sarà verbalizzato da parte del Gestore delle segnalazioni, con la firma del segnalante.

Il processo gestionale della segnalazione si svolge come segue:

### A) REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE E AVVISO DI RICEVIMENTO

- Il Gestore delle segnalazioni riceve la segnalazione e provvede ad iscriverla in un apposito Registro;
- Entro 7 giorni dalla data in cui la segnalazione è stata ricevuta, il Gestore delle segnalazioni rilascia al segnalante un avviso di ricevimento (ad eccezione del caso in cui la segnalazione sia pervenuta in forma anonima);

### B) FASE ISTRUTTORIA E INDAGINI INTERNE

---

<sup>16</sup> Anche la guida operativa sul whistleblowing emanata da Confindustria ad ottobre 2023, indica che il ruolo di gestore delle segnalazioni dovrebbe essere svolto dai responsabili delle funzioni di Internal Audit o compliance. La scelta di affidare il ruolo di gestori delle segnalazioni a questi soggetti, infatti, soddisferebbe sicuramente il requisito di autonomia richiesto dalla normativa in virtù della loro maggiore indipendenza organizzativa.

<sup>17</sup> Esempio agenzie di investigazione privata, consulenti informatici, eccetera.

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

- Dopo aver valutato l'ammissibilità<sup>18</sup> della segnalazione, viene avviata la fase istruttoria nella quale il Gestore delle segnalazioni acquisisce tutte le informazioni necessarie al fine di verificare la fondatezza o meno della segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante e, ove necessario, richiedendo a quest'ultima integrazioni;
- Il Gestore delle segnalazioni ha la facoltà di sentire la persona segnalata (ovvero, su richiesta di quest'ultima, ha l'onere di sentirla) anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- Il Gestore delle segnalazioni si impegna a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, salvo che si tratti di segnalazioni vietate, eseguendo l'attività istruttoria e avvalendosi, quando necessario, di funzioni interne e/o consulenti esterni a tale scopo incaricati. Verrà dato seguito anche alle segnalazioni anonime, purché precise e circostanziate.

#### C) CONCLUSIONE DELLE INDAGINI, REPORTING DEI RISULTATI E DECISIONE FINALE

- Al termine delle indagini il Gestore delle segnalazioni trascrive gli esiti dell'attività istruttoria in una relazione, trasmettendola all'Amministratore Unico per gli opportuni provvedimenti;
- L'Amministratore Unico valuta la documentazione ricevuta dal Gestore delle segnalazioni e decide se archiviare oppure se applicare sanzioni disciplinari e/o fare denuncia all'autorità giudiziaria. In ogni caso, l'Amministratore Unico deve opportunamente motivare mediante verbale la decisione intrapresa, sulla base delle risultanze dell'attività istruttoria;
- La decisione (comprensiva del verbale e relativa motivazione) dell'Amministratore Unico viene trasmessa al Gestore delle segnalazioni per dare riscontro al segnalante.

#### D) RISCONTRO AL SEGNALANTE

- Il Gestore delle segnalazioni dà riscontro<sup>19</sup> al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione) oppure, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi<sup>20</sup> dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

### 9.1 Segnalazioni che riguardano l'Amministratore Unico o il Gestore delle segnalazioni

Nel caso in cui oggetto della segnalazione sia l'Amministratore Unico o il Gestore delle segnalazioni, la segnalazione deve essere trasmessa all'ANAC attraverso il canale di segnalazione esterna (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>). La Società, in tal modo, garantisce i principi di effettività, trasparenza e imparzialità, delegando ad ANAC la gestione della segnalazione riguardante l'Amministratore Unico o il Gestore delle segnalazioni.

<sup>18</sup> Il corretto seguito dell'iter implica, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, che sia effettuata in primo luogo una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste (anche in termini di ricevibilità formale della segnalazione, intesa come coerenza rispetto agli ambiti disciplinati dal Decreto).

<sup>19</sup> Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o) del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

<sup>20</sup> Occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

## 10 Le tutele.

### 10.1 Tutela dell'identità del segnalante.

I dati personali vengono trattati in conformità al Regolamento (UE) 2016/679, al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e al Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità nonché di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. È compito del Gestore delle segnalazioni e di coloro eventualmente coinvolti nel processo di gestione della segnalazione stessa assicurare la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata (in buona fede). Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone la Società a responsabilità. In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante<sup>21</sup> e qualsiasi altra informazione dalla quale può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possano essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (le quali sono autorizzate dalla Società a trattare tali dati). Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza, ad eccezione del caso in cui la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali). I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso si trova all'art. 415 bis c.p.p.).

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. In seguito, tale identità potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, per disvelare l'identità del segnalante è necessario:

- che vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, che la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile ai fini della difesa dell'incolpato, previa richiesta scritta e motivata di quest'ultimo. In tale ultima circostanza, spetta al Gestore delle segnalazioni valutare la

---

<sup>21</sup> Va anche precisato che il divieto è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante 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 viene quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, e le altre persone menzionate nella segnalazione) qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "malafede", e 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. A tal proposito, si rimanda al sistema disciplinare istituito dalla Società.

## 10.2 Divieto di ritorsioni.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per ritorsioni si intendono (elenco a titolo esemplificativo, ma non esaustivo):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le misure di protezione riconosciute al Segnalante di cui al presente paragrafo si applicano anche qualora la segnalazione venga trasmessa:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La ritorsione può configurarsi, inoltre, con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare ai soggetti destinatari del decreto, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Vi è dunque la necessità di uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.

Nel caso di segnalazione da parte di un collaboratore esterno (da ricomprendersi tra i destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001), esso potrà avvalersi degli ordinari strumenti risarcitori in danno della Società nel caso di risoluzione del contratto in essere collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il nuovo Decreto prevede espressamente che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113 comma 4 del Codice Civile.

Le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione dalle ritorsioni sono le seguenti:

- 1) Il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole<sup>22</sup> che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Non sono tuttavia sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio", né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica;
- 2) La segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023;
- 3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, le divulgazioni pubbliche e le denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *Whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; e analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La protezione da ritorsioni, inoltre, non trova applicazione 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 o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile<sup>23</sup>,

---

<sup>22</sup> In altri termini, ciò che conta è che un soggetto abbia effettuato segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole che fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati. L'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale valutare l'elemento soggettivo della segnalazione. Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino. Infatti, tenuto conto che lo spirito della protezione è quello di incentivare la collaborazione alla liceità all'interno della Società, al fine di far emergere possibili illeciti, richiedere che questi dispongano di conoscenze giuridiche sufficienti a determinare le probabilità che un illecito venga commesso equivarrebbe di fatto a vanificare le finalità dell'istituto.

<sup>23</sup> Con riferimento alla responsabilità civile, si precisa tuttavia che 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.

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa<sup>24</sup>. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante può essere applicata anche una sanzione disciplinare<sup>25</sup>.

### 10.3 Comunicazione ad ANAC delle ritorsioni.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate dal segnalante ad ANAC, al quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Per quanto riguarda la “prova” della ritorsione, il legislatore ha previsto quanto segue:

PER IL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)	PER GLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI DAL DECRETO
<b>Inversione dell’onere della prova:</b> il segnalante deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione (o denuncia o divulgazione pubblica) e di aver subito un danno. Spetta alla Società dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo collegata alla segnalazione.	<b>Non inversione dell’onere della prova:</b> gli altri soggetti devono dimostrare che la presunta ritorsione è collegata alla segnalazione.

Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, od omissioni posti in essere dalla Società, adottati o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l’applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Anac informa, altresì, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto al quale è imputabile il comportamento e/o l’omissione, tuttavia 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 esempio, proposta di sanzione disciplinare). Compete all’Autorità giudiziaria (giudice ordinario) 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.

<sup>24</sup> Si precisa che, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest’ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l’assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo. Analogamente, l’instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione, non esclude l’applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante in quanto l’archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

<sup>25</sup> Art. 16, comma 3 D.lgs. 24/2023. Per le sanzioni disciplinari, si rimanda al sistema sanzionatorio del Modello 231 della Società.

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

#### 10.4 Tutela dell'identità del segnalato e delle altre persone coinvolte nella segnalazione.

Il segnalato non ha sempre il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda: infatti, la Società informa il soggetto Segnalato solo in caso di eventuale apertura di un procedimento (civile, penale, disciplinare) avviato a suo carico, a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione stessa. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La Società non è tenuta ad alcuna comunicazione nei suoi confronti nel caso di archiviazione della segnalazione.

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della *privacy* del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione (cd. "Segnalato"), fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria).

Le medesime forme di tutela della *privacy* del segnalante vengono adottate anche per le altre persone eventualmente coinvolte nella segnalazione (facilitatore<sup>26</sup> e soggetti menzionati nella segnalazione<sup>27</sup>), almeno fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione<sup>28</sup>. La *ratio* di siffatta previsione risponde all'esigenza di consentire all'Autorità giudiziaria di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie, nel caso in cui risulti necessario conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui l'Autorità giudiziaria debba sentire i testimoni sui fatti intorno ai quali è chiamata ad esprimersi. La mancata rivelazione dell'identità di questi ultimi priverebbe l'Autorità di uno degli elementi fondamentali per la risoluzione del caso.

#### 11. Gestione della documentazione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e, comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di *privacy*.

Nel caso in cui, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore delle segnalazioni, la segnalazione viene documentata a cura del gestore mediante un verbale. Il segnalante ha il diritto e il dovere di verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Ogni segnalazione ricevuta, insieme alla relativa documentazione, è registrata con un numero progressivo nel Registro Segnalazioni curato dal Gestore delle segnalazioni. Anche le eventuali segnalazioni effettuate in forma anonima<sup>29</sup> precise e circostanziate vengono ugualmente registrate e conservate insieme alla eventuale

<sup>26</sup> Al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

<sup>27</sup> Persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni)

<sup>28</sup> Art. 12, comma 7 D.lgs. 24/2023

<sup>29</sup> È opportuno che le divulgazioni pubbliche "anonime", ove possibile, (ad esempio da organi di stampa o piattaforme *web*), siano registrate/catalogate e conservate da parte dell'ente che ne ha conoscenza, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

documentazione poiché, nel caso in cui l'identità dell'anonimo segnalante venga successivamente disvelata e quest'ultimo comunicati ad Anac di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione, anche egli potrà beneficiare delle misure di protezione previste dal decreto.

## 12. Trattamento dei dati personali e informativa privacy.

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e deve essere archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali. Può accedere ai predetti documenti esclusivamente il Gestore delle segnalazioni, che provvede a custodirli in un armadio chiuso a chiave (la cui chiave è in dotazione esclusiva al Gestore stesso).

La segnalazione e la eventuale documentazione allegata non potranno essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti non autorizzati.

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 196/2003 come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (Codice Privacy).

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura sono state autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Decreto legislativo 30/06/2003, n. 196 (Codice Privacy).

Ai Segnalanti e alle persone coinvolte sono fornite idonee informazioni ai sensi dell'art. 13 del GDPR, mediante informativa pubblicata sul sito internet aziendale.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati con richiesta al Titolare qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (vedi articolo 2-undecies del Codice Privacy).

L'esercizio dei diritti previsti dal GDPR (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

### 13. Sanzioni.

#### 13.1 Sanzioni per la Società applicate da ANAC.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie verso la Società.

A) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 decreto legislativo 24/2023.

B) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione delle procedure non è conforme alla disciplina normativa;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

C) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16 comma 3<sup>30</sup> decreto legislativo 24/2023, salvo che sia stata accertata la responsabilità penale (per i reati di diffamazione o calunnia commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) o civile (nei casi di dolo o colpa grave) del segnalante, anche con sentenza di primo grado.

#### 13.2 Sanzioni disciplinari per persone fisiche.

La Società prevede sanzioni disciplinari nel caso in cui venga violata la disciplina *Whistleblowing* in capo a:

- coloro che violino l'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- coloro che ricevono la segnalazione per errore e non la trasmettono al soggetto competente a riceverla, nei termini previsti dal decreto;
- il segnalante che effettua una segnalazione in "mala fede".

Per l'applicazione delle sanzioni si rimanda al sistema disciplinare del Modello 231.

### 14 Pubblicità, monitoraggio e revisione della procedura.

Il presente documento, approvato dall'Amministratore Unico della Società, è soggetto a monitoraggio periodico e va sottoposto a revisione ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità. Il suo contenuto deve essere portato a conoscenza del personale in maniera chiara, precisa e completa. La società ha disposto l'affissione in bacheca nonché la diffusione attraverso il sito internet aziendale.

---

<sup>30</sup> "Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare."

	A.G.I.E S.R.L.	Versione 2.0
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Data 20/11/2024

### 15. Allegati.

Si allega alla presente procedura il modulo ALLEGATO A che il segnalante può utilizzare per inviare la segnalazione tramite il canale di posta.