



WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

Rev.	Data	Causale	Approvazione
00	22 dicembre 2023	Prima Approvazione	Consiglio di Amministrazione
01	24 aprile 2024	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE

I - DISPOSIZIONI COMUNI

1.	Premessa	3
2.	Scopo	3
3.	Destinatari	3
4.	Adozione	3
5.	Comunicazione e diffusione	3
6.	Riferimenti normativi	4
7.	Definizioni (art. 2)	4
8.	Sanzioni	5
9.	Oggetto della segnalazione	5
10.	Soggetti legittimati alla segnalazione	6
11.	Misure di protezione del segnalante	7
11.1	Riservatezza dell'identità del segnalante	7
11.2	Divieto di ritorsione	8
11.3	Protezione dalle ritorsioni	8
11.4	Limitazioni della responsabilità	8
11.5	Misure di sostegno	9
12.	Segnalazione interna	9
13.	Segnalazione anonima	9
14.	Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche	9
15.	La denuncia all'Autorità	10
16.	Soggetto incaricato della gestione della segnalazione	10
17.	Ricezione e presa in carico della segnalazione	10
18.	Valutazione preliminare della segnalazione	11
19.	Richiesta di informazioni integrative	11
20.	Prioritizzazione della gestione delle segnalazioni (c.d. triage)	11
21.	Accertamento della violazione segnalata	11
22.	Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni	12
23.	Esito degli accertamenti svolti dal gestore	12
24.	Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione	12
25.	Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione	13
26.	Trattamento dei dati personali	13
27.	Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	13

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	<i>Whistleblowing Policy</i>	24/04/2024	Rev. 01	2 di 13

I - DISPOSIZIONI COMUNI

1. Premessa

OneOSix S.p.A. (la "**Società**") ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine, invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che la Società non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti.

Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, la Società consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente procedura.

2. Scopo

Il presente documento ha lo scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni.

La Procedura si pone gli obiettivi di seguito indicati:

- identificare i soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- individuare l'ambito oggettivo di segnalazione, nonché i contenuti minimi delle stesse;
- istituire un canale interno per la presentazione delle segnalazioni e fornire istruzioni sul suo utilizzo;
- fornire informazioni relative agli ulteriori canali di segnalazione;
- definire ruoli e responsabilità dei soggetti incaricati della ricezione e gestione delle segnalazioni interne;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute ed i relativi aspetti procedurali;
- garantire la riservatezza e le misure di protezione previste dalla legge;
- definire le responsabilità di tutti i soggetti, a vario titolo, coinvolti dalla segnalazione.

3. Destinatari

Il presente documento si applica ai dipendenti della Società e, in virtù di apposita clausola contrattuale, a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro con la Società.

4. Adozione

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento al Consiglio di Amministrazione, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, ove presenti, in merito al canale di segnalazione interno individuato¹.

5. Comunicazione e diffusione

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca e pubblicazione su cartelle di rete/intranet aziendale.

Sul sito web della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

5.1 Formazione

La Società provvede affinché tutti i destinatari del MOG231 siano adeguatamente formati in merito alla Whistleblowing Policy ed ai suoi aggiornamenti con particolare, ma non esclusivo, riferimento ai presupposti di applicazione del D.lgs. 24/2023, alle modalità di presentazione delle segnalazioni, al

¹ Art. 4, comma 1

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	Whistleblowing Policy	24/04/2024	Rev. 01	3 di 13

funzionamento del canale interno di segnalazione, alle varie fasi di gestione delle stesse ed alle tutele e misure di protezione previste dalla legge per i segnalanti ed i soggetti coinvolti nella segnalazione.

A tal fine, i destinatari del MOG231 vengono sottoposti a formazione in materia di Whistleblowing contestualmente alla formazione ex D.lgs. 231/2001 con le modalità e tempistiche previste dal MOG231 si fa espressamente rinvio.

La formazione dei consulenti esterni della Società si ritiene assolta mediante la diffusione della documentazione di cui al MOG231 ed il conseguente impegno di questi al rispetto delle disposizioni contenute nel MOG231 quale prestazione accessoria del rapporto instaurato con la Società.

6. Riferimenti normativi

- i
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300»;
- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «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»;
- ISO 37002:2021 – *Whistleblowing management systems – Guidelines*;

7. Definizioni (art. 2)

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- a) «A.N.A.C.»: l'Autorità Nazionale Anticorruzione istituita dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 destinataria delle segnalazioni esterne;
- b) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici con la Società, 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;
- c) «denuncia»: la denuncia effettuata alle Autorità Giudiziarie (es. Procura della Repubblica) o Contabili ai sensi di quanto previsto dalla legge;
- d) «divulgazione pubblica»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- e) «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;
- f) «gestore»: soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno della Società;
- g) «informazioni riservate»: informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;
- h) «modello»: modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- i) «persone connesse»:
 - 1) persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori);
 - 2) persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - 3) colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
 - 4) enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);
- l) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	Whistleblowing Policy	24/04/2024	Rev. 01	4 di 13

- m) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità 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;
- n) «segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- o) «segnalato»: 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;
- p) «segnalazione»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- q) «segnalazione anonima»: la segnalazione pervenuta alla Società senza l'indicazione dell'identità del segnalante;
- r) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno previsto dall'art. 7 del D.lgs. 24/2023;
- s) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla presente Procedura;
- t) «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;
- u) «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.

8. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa²;
- c) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- d) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- e) il tentativo di identificare il segnalante³;
- f) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- g) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

II - EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

9. Oggetto della segnalazione

Posso essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione⁴ di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società commesse nell'ambito del contesto lavorativo o di un rapporto giuridico con la stessa.

Nel dettaglio, rientrano tra le violazioni per le quali è possibile presentare una segnalazione ai sensi della presente Procedura:

1. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nell'Allegato al Decreto Whistleblowing (che qui si intende integralmente richiamato) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'Allegato al Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

² Art. 16, comma 3

³ ISO 37002, Par. 8.4.2

⁴ 37002, Introduzione

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	Whistleblowing Policy	24/04/2024	Rev. 01	5 di 13

- 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;
2. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione** di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (che qui si intende integralmente richiamato) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 3. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (che qui si intende integralmente richiamato), comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 4. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione** nei settori indicati nei numeri 1), 2) e 3);
 5. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
 6. violazioni del Modello, comprese le eventuali ritorsioni subite per il fatto di aver effettuato una segnalazione;

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate⁵. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. n. 24/2023 (che qui si intende integralmente richiamato) 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 D.lgs. 24/2023 e 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 pertinente dell'Unione europea.

E' fatto divieto di:

- presentare segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave⁶.
- utilizzare espressioni ingiuriose o offensive;
- presentare segnalazioni con finalità puramente caluniose o diffamatorie, in particolare se inerenti ad abitudini, orientamenti sessuali, religiosi, politici, etc.

In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

10. Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con la Società⁷. In particolare:

- a) i dipendenti a qualsiasi titolo, della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo 81/2015 (ad esempio: rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio) o dall'art. 54-bis del Decreto-Legge 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 96/2017 (lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);

⁵ Art. 1, comma 2

⁶ Art. 16, comma 1, lett. a) e comma 3

⁷ Art. 3, commi 3-4

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	Whistleblowing Policy	24/04/2024	Rev. 01	6 di 13

- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al Capo I della Legge 22 Maggio 2017, n. 81;
- c) i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente), che svolgono la propria attività a favore della Società
- d) i liberi professionisti e dipendenti che prestano la propria attività a favore della Società;
- e) I volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) gli azionisti;
- g) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova⁸ o successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La presente procedura non si applica a segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra richiamati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in proprio, non spendendo la sigla sindacale.

11. Misure di protezione del segnalante

Il D.lgs. 24/2023 prevede adeguate misure per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti⁹.

Le misure di protezione si applicano:

- al segnalante e a colui che ha sporto una denuncia all'autorità o a colui che ha effettuato una divulgazione pubblica;
- alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo (cd. facilitatore);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione¹⁰.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni¹¹.

Le tutele previste non si applicano nel caso in cui sia 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. In tali casi, al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

11.1 Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

⁸ Art. 3, co. 4, lett. a) e b)

⁹ Art. 16, comma 1

¹⁰ Art. 16, comma 2

¹¹ Art. 16, comma 4

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	<i>Whistleblowing Policy</i>	24/04/2024	Rev. 01	7 di 13

11.2 Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione¹².

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni¹³:

- 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione si applica anche alle persone connesse al segnalante¹⁴.

11.3 Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza¹⁵.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante e le persone connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro¹⁶.

Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione¹⁷.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi protette previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.)¹⁸.

11.4 Limitazioni della responsabilità¹⁹

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente.

L'effettuazione della segnalazione non esime comunque il segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata²⁰.

¹² Art. 17, comma 1

¹³ Art. 17, comma 4

¹⁴ Art. 17, comma 1

¹⁵ Art. 19, comma 1

¹⁶ Art. 19, commi 3-4

¹⁷ Art. 17, commi 2-3

¹⁸ Art. 22

¹⁹ Art. 20

²⁰ Cass. civ., Sez. lav., ord. 31 marzo 2023, n. 9148.

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	<i>Whistleblowing Policy</i>	24/04/2024	Rev. 01	8 di 13

11.5 Misure di sostegno.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

12. Segnalazione interna²²

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità²³:

- a) in forma scritta, mediante la piattaforma online Legality Whistleblowing di DigitalPA, accedendo attraverso l'apposita sezione sul sito della Società;
- b) in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore del canale di segnalazione²⁴ in luogo idoneo a garantire la riservatezza²⁵.

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di consentire la corretta comprensione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati, è opportuno circostanziare il più possibile la segnalazione indicando, se conosciuti, il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato. La segnalazione, pertanto, deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione (nome e cognome). Nel caso in cui il segnalante volesse comunque procedere con segnalazione anonima, la stessa verrà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati;
- b) eventuali suoi recapiti ai quali possa essere contattato riservatamente;
- c) gli autori del comportamento segnalato ed eventuali altri soggetti coinvolti, ovvero ogni elemento utile alla loro identificazione;
- d) una chiara, completa e circostanziata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione (riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riferiti da altri soggetti diversi dal segnalante);
- e) se conosciute, le modalità nonché le circostanze di tempo e di luogo di accadimento dei fatti segnalati, specificando se l'attività risulta ancora in corso;
- f) eventuali altri soggetti che possano riferire proficuamente sui fatti segnalati;
- g) ogni altra informazione, osservazione o commento di ausilio nel riscontro dei fatti segnalati.

13. Segnalazione anonima

Le segnalazioni anonime o prive di elementi che consentano di identificare il loro autore sono ammesse, purché siano adeguatamente circostanziate e documentate.

La segnalazione anonima deve pertanto essere corredata da elementi e informazioni tali da far comunque emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. indicazione di specifiche aree aziendali, nominativi, qualifiche, uffici, eventi particolari, etc.).

La Società precisa che le segnalazioni anonime non possono essere effettuate tramite piattaforma informatica ma vanno indirizzate all'Organismo di vigilanza (OdV) della Società al seguente indirizzo e-mail: dv@oneosixspa.com.

Le tutele previste dalla presente policy si estendono altresì anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

14. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

Fermo restando il carattere prioritario del canale interno di segnalazione, il D.lgs. 24/2023 ha previsto ulteriori canali di segnalazione per le violazioni che afferiscono al diritto dell'Unione ed alla normativa nazionale di recepimento.

²¹ Art. 18

²² Art. 4, comma 1

²³ Art. 4, comma 2

²⁴ Art. 4, comma 3

²⁵ 37002, par. 8.2

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	<i>Whistleblowing Policy</i>	24/04/2024	Rev. 01	9 di 13

La violazione può essere segnalata all'ANAC, mediante il canale esterno dalla stessa attivato (piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing"), ovvero divulgata pubblicamente, quando, alternativamente:

- a) la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito;
- b) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione;
- c) il segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni;
- d) la violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

15. La denuncia all'Autorità

Il D.lgs. 24/2023 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 nell'ambito del contesto lavorativo.

Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono - in alcun modo - i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del Codice penale all'Autorità giudiziaria o contabile.

È in ogni caso tutelata la riservatezza del denunciante e del contenuto della segnalazione.

III - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

16. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dotato di adeguata autonomia e competenza professionale.

Nel caso in cui la segnalazione coinvolga l'Odv, la stessa sarà gestita dal Presidente del Collegio Sindacale.

La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da quest'ultimo entro 7 giorni dal suo ricevimento al gestore del canale di segnalazione, con contestuale notizia della trasmissione al segnalante²⁶.

17. Ricezione e presa in carico della segnalazione

Previo consenso del segnalante, il gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, il gestore rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione²⁷. L' avviso di ricevimento includerà, tra l'altro²⁸:

- a) rassicurazione e richiesta sulle modalità preferite per la prosecuzione dell'interlocuzione (es. la segnalazione è stata fatta online ma l'informatore preferisce continuare di persona);
- b) informazioni sulle fasi successive del processo di gestione della segnalazione, relative tempistiche e possibili risultati (es. quali ulteriori riscontri attendersi e quando);
- c) informazioni, anche mediante rinvio alla presente procedura, sulle misure adottate a tutela del segnalante, comprese le misure per proteggere la sua identità, nonché sulle responsabilità di leale collaborazione del segnalante e di effettiva considerazione e tutela da parte dell'ente.

Il gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta²⁹ e fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione³⁰.

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il gestore aggiorna il segnalante sullo stato della segnalazione e lo informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli³¹.

²⁶ Art. 4, comma 6

²⁷ Art. 5, lett. a)

²⁸ 37002, par. 8.1

²⁹ Art. 5, lett. c)

³⁰ Art. 5, lett. d)

³¹ ISO 37002, Par 8.2

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	Whistleblowing Policy	24/04/2024	Rev. 01	10 di 13

18. Valutazione preliminare della segnalazione

Il gestore effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente procedura³².

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata. Ai fini della chiusura della segnalazione, il gestore predispone apposito Report destinato all'Organo dirigente e ne tiene traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

19. Richiesta di informazioni integrative

Laddove non già presenti nella segnalazione, il gestore chiede al segnalante le seguenti informazioni³³:

- Dove ha avuto luogo la violazione?
- Quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso)?
- Chi è coinvolto nella violazione?
- L'hai segnalata in precedenza? Se sì, cosa, quando e a chi? Che azione è stata intrapresa?
- Qual è l'impatto per l'organizzazione dal tuo punto di vista?
- La direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione?
- Avverti rischi per te o per altri?
- Hai documenti o altre prove a supporto della tua segnalazione?
- C'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che possiamo contattare?
- Qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiarti dal condividere la tua preoccupazione? In tal caso, chi e come?

20. Prioritizzazione della gestione delle segnalazioni (c.d. triage)

In presenza di più segnalazioni da gestire contemporaneamente, il gestore valuta l'urgenza di intervento in base alla probabilità della violazione e al suo potenziale impatto sull'ente, tenendo conto dei seguenti fattori³⁴:

- La violazione può assumere rilevanza penale?
- La violazione è già avvenuta, è in corso o sta per accadere?
- C'è la necessità immediata di interrompere o sospendere le attività commerciali?
- Esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
- Esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
- C'è la necessità di assicurare e proteggere le prove prima che vengano cancellate o distrutte?
- Esiste un rischio per le funzioni, i servizi e/o la reputazione dell'ente?
- La segnalazione può impattare sulla continuità aziendale?
- Quale impatto mediatico può avere la segnalazione?
- Sono disponibili ulteriori informazioni a supporto della segnalazione?
- Qual è la natura dell'illecito (tipo e frequenza della violazione, ruolo e anzianità dei soggetti coinvolti nella segnalazione)?
- Qual è la probabilità che la violazione venga segnalata anche al di fuori dell'ente?
- La violazione è già stata segnalata in precedenza?
- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni: le informazioni sono "di prima mano" o "per sentito dire"?

21. Accertamento della violazione segnalata

Il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività³⁵:

- a) coinvolgimento di funzioni aziendali competenti a supporto dell'accertamento (es. risorse umane, ufficio legale, audit interno, responsabile conformità, salute e sicurezza e finanza), salvo che ciò comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del gestore o il buon esito dell'indagine;
- b) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
- c) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;

³² 37002, par. 8.3.1, primo punto dell'elenco NOTA.

³³ 37002, par. 8.2

³⁴ 37002, par. 8.3.1

³⁵ ISO 37002, Par 8.3.1

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	<i>Whistleblowing Policy</i>	24/04/2024	Rev. 01	11 di 13

d) intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro e della facoltà di farsi assistere da una persona di sua fiducia³⁶, cui il gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti³⁷.

Il gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni³⁸.

In ogni caso, il gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo³⁹.

22. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni

Il gestore valuta il rischio di ritorsioni per il segnalante sulla base dei seguenti fattori⁴⁰:

- Qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza? Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione? La violazione è stata segnalata a qualcun altro? La natura delle informazioni può rivelare la loro identità? Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni? la violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità del segnalante?
- Il segnalante è preoccupato di subire ritorsione? Si sono già verificate condotte ritorsive o percepisce un rischio imminente di ritorsione?
- Il segnalante è coinvolto nella violazione o l'ha subita?
- La segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni?
- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e la violazione oggetto della segnalazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e l'ente?

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico del segnalante (es. riorganizzazione interna del personale), gliene dà comunicazione al fine di consentire al segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti di chi, all'interno dell'ente, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata.

23. Esito degli accertamenti svolti dal gestore

Il gestore conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito Report destinato all'Organo dirigente, nel quale rendiconta l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:

- a) l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;
- b) la sussistenza o il rischio di verifica della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Nel report non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata.

24. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

L'Organo dirigente valuta il contenuto del Report e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti dal gestore. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal gestore, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;

³⁶ ISO 37002, Par. 8.4.1

³⁷ Art. 12, comma 9

³⁸ Art. 5, lett. b)

³⁹ Art. 12, comma 7

⁴⁰ 37002, par. 8.3.2

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	Whistleblowing Policy	24/04/2024	Rev. 01	12 di 13

- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite⁴¹ (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta sanzioni disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'Organo dirigente comunica le azioni intraprese al gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte dell'Organo dirigente.

25. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare diretto a sanzionare la violazione oggetto di segnalazione, non verrà rivelata l'identità del segnalante senza il suo espresso consenso, anche qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del segnalato⁴².

Al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il gestore comunica per iscritto al segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati⁴³.

26. Trattamento dei dati personali

V. ART. 13

Le attività di ricevimento e gestione delle segnalazioni comportano un trattamento di dati personali, che viene attuato ed organizzato dalla Società, nella sua qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto della normativa vigente e garantendo agli interessati, sulla base di quanto applicabile a tale trattamento, l'esercizio dei propri diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679.

Autorizzato al trattamento dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza, sulla base di apposita lettera di incarico contenente l'indicazione degli obblighi di riservatezza che devono essere rispettati nell'espletamento della funzione di gestione del canale.

Responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art 28 Reg. UE 2016/679 è DigitalPA, sulla base di apposita nomina formalizzata per iscritto.

L'informativa sul trattamento dei dati personali conseguente al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è disponibile per tutti gli interessati su [Legality Whistleblowing](#).

27. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse⁴⁴.

Il gestore conserva le segnalazioni e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione⁴⁵.

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.

⁴¹ 37002, Par. 8.4.3

⁴² Art. 12, comma 5

⁴³ Art. 12, comma 6

⁴⁴ Art. 12, comma 1

⁴⁵ Art. 14, comma 1

Società	Documento	Data	Vers.	
OneOSix S.p.A.	Whistleblowing Policy	24/04/2024	Rev. 01	13 di 13