

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 1 di 20

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI ED IRREGOLARITÀ WHISTLEBLOWING

Copia controllata n.	Copia non controllata n.
Consegnata al Sig.	
Organizzazione	
Data della consegna	

0	18/12/2023	Prima Emissione		
Rev	DATA	DESCRIZIONE	VERIFICATO da RSG	APPROVATO da AD

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 2 di 20

SCOPO

La finalità di questa procedura è quella di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di eventuali illeciti e/o irregolarità, nell'ambito delle attività svolte da MONTECO S.p.a., che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della società e per definire le modalità di gestione delle segnalazioni.

PREMESSA

Il Whistleblowing è conosciuto come una misura di prevenzione e contrasto alla corruzione; tuttavia, in quanto meccanismo di disvelamento di illeciti all'interno del luogo di lavoro, lo stesso ha anche la funzione di rendere possibile la soluzione di problemi da parte del datore di lavoro e creare un ambiente favorevole alla comunicazione tra dipendenti e datori di lavoro. Al fine del raggiungimento di questi obiettivi è opportuna la regolamentazione di aspetti specifici ed in particolare:

- la creazione di canali preimpostati, chiari, accessibili e sicuri, per veicolare le segnalazioni interne di possibili illeciti. L'invio di segnalazioni attraverso canali specifici è utile anche all'organizzazione per veicolare le stesse presso un destinatario specificamente preposto ad attività di accertamento;
- le tutele nei confronti di persone che subiscono discriminazioni per avere segnalato situazioni illecite a danno di interessi collettivi;
- la ricezione da parte dell'organizzazione di informazioni relative a irregolarità o illeciti che probabilmente non sarebbero altrimenti pervenute all'attenzione dell'organizzazione;
- la previsione di sanzioni per i soggetti che tentano di ostacolare il processo di segnalazione degli illeciti, nonché per coloro che compiono attività discriminatorie ritorsive nei confronti dei segnalanti;
- la percezione di un ambiente in cui esistono processi specifici per comunicare malfunzionamenti o irregolarità.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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.

Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) 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. (cd disciplina Whistleblowing)". *(Di seguito indicato anche come Decreto)*

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 3 di 20

Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR), relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”.

Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 - “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” (LG ANAC).

DEFINIZIONI E ACRONIMI

Definizioni

Alla seguente procedura si applicano le seguenti definizioni della norma ISO 9000:

Informazioni: dati significativi

Documento: informazioni e il mezzo in cui sono contenute

Informazioni Documentate: informazioni che devono essere tenute sotto controllo e mantenute da parte di un’organizzazione ed il mezzo che le contiene

Procedura: Modo specificato per svolgere un’attività o un processo

Processo: Insieme di attività correlate o interagenti che utilizzano input per consegnare un risultato atteso.

Alla seguente procedura si applicano le seguenti definizioni del D.Lgs. 24/2023:

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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 presente decreto, 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti 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;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 4 di 20

dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

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

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: 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;

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

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;

Contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, 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;

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;

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.

Acronimi

ANAC: AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

LG ANAC: Linee Guida ANAC

MOG 231: Modello organizzativo di cui al D.Lgs.231/01

GSW: Responsabile gestione delle segnalazioni Whistleblowing

DOCUMENTI RICHIAMATI

- **Linee guida Whistleblowing Confindustria**
- **pGDPR.01:** procedura "Gestione delle attività per la protezione dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679
- **Modello organizzativo D.Lgs.231/01**

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 5 di 20

- **Codice Etico**
- **mRD.01:** Registro attività relativo alle segnalazioni

DESCRIZIONE

1. Ambito di applicazione
2. Soggetti legittimati a segnalare
3. Canali di segnalazione
4. Definizione e Contenuto della segnalazione
5. Gestione della segnalazione
6. Tutela del segnalante e dei soggetti a esso assimilati
7. Sistema sanzionatorio
8. Segnalazione esterna
9. Divulgazione pubblica e limiti alla tutela del segnalante
10. Informazione e formazione

1. Ambito di applicazione

La MONTECO S.p.a., essendo un soggetto obbligato ai sensi del D.Lgs. 24/23, ha definito la presente procedura facendo riferimento anche alle linee guida di Confindustria e di ANAC.

Oggetto della violazione (*violazioni che possono essere segnalate*)

Il D.Lgs. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1 del D.Lgs.24/2023).

La disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni come riportate nella definizione precedente (vedi pag. 3).

Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della disciplina Whistleblowing le segnalazioni:

- legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, o conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 6 di 20

in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere *“tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire”*. Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante) non sono pertanto considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie laddove previsto.

- in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
- relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Resta poi ferma la normativa in materia di:

- informazioni classificate;
- segreto medico e forense;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini;
- disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura;
- difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica;
- nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

2. Soggetti legittimati a segnalare

I soggetti che sono legittimati ad effettuare segnalazioni sono:

- i lavoratori subordinati e autonomi di MONTECO S.p.a.;
- i lavoratori e collaboratori di imprese o professionisti che forniscono beni o servizi in favore della MONTECO S.p.a. come ad esempio: consulenti, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo.

Per i collaboratori e i dipendenti della società fornitrici di beni e servizi, i fatti, relativi alla segnalazione, devono essere conosciuti in occasione dello svolgimento del rapporto di fornitura.

Qualora l'Azienda MONTECO S.p.a. riceva segnalazioni non provenienti da individui soggetti alla tutela da parte della normativa, così come da anonimi, non è tenuta a trattare le stesse come provenienti da whistleblower, né ad applicare le stesse tutele previste dalla legge in

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 7 di 20

materia. Non è, allo stesso tempo, obbligata ad archiviare direttamente queste segnalazioni.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un **rapporto di lavoro poi terminato**, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il **rapporto non sia ancora iniziato** e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, il fattore rilevante è l'esistenza di una **relazione qualificata** tra il segnalante e il soggetto nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

3. Canali di segnalazione

Il Decreto disciplina i **canali** e le **modalità** per effettuare una segnalazione.

In particolare, quanto ai canali, si distinguono **tre fattispecie**:

- a) la segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente;
- b) la segnalazione mediante un **canale esterno** istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'autorità giudiziaria e contabile** nei casi di loro competenza.

La MONTECO S.p.a. ha previsto come **canale interno** che le segnalazioni possano essere fatte attraverso le modalità seguenti:

- in forma **scritta**: tramite segnalazione al seguente indirizzo: MONTECO S.p.a., SP Campi Squinzano, Km 2, 73012 - Campi Salentina (LE) che venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura **"riservata" al responsabile gestione delle segnalazioni Whistleblowing**;
- in forma **orale**, attraverso un **incontro diretto** del segnalante con il responsabile della gestione della segnalazione, che deve essere fissato entro un periodo ragionevole.

Nel caso che si potesse creare conflitto d'interesse con la funzione GSW la segnalazione dovrà essere inviata al Legale Rappresentate pro tempore della società.

La gestione della segnalazione è effettuata dalla funzione GSW, che ha la responsabilità di mantenere adeguati i canali di segnalazione interna, assicurando la **riservatezza** dell'identità del segnalante o delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Eventuali periodi di casistiche in cui il servizio di gestione delle segnalazioni è sospeso (es. chiusure, ferie, malattie ...) saranno comunicati a tutti gli interessati, interni ed esterni, attraverso il sito internet aziendale (www.montecospa.it) in cui è stato indicato anche il canale

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 8 di 20

da usarsi per la segnalazione, in modo da garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

4. Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- i **dati identificativi** della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle **tutele in materia Whistleblowing**, ad es. inserendo la dicitura **“riservata al gestore della segnalazione”**;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5. Gestione della segnalazione

I soggetti destinatari delle segnalazioni

La MONTECO S.p.a. ha affidato la gestione del canale di segnalazione alla funzione GSW, interna all'impresa, di cui ha verificato l'autonomia, l'imparzialità e l'indipendenza.

Alla ricezione di una segnalazione, la funzione GSW effettua la registrazione nel registro delle attività sulla segnalazione (mRD.01), identificandola con un numero progressivo aa.nn (aa = ultime due cifre dell'anno e nn = numero progressivo di ricezione segnalazioni nell'anno).

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 9 di 20

Inoltre, la funzione GSW avrà cura di inviare all'OdV:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema Whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

L'attività di gestione delle segnalazioni

Avendo scelto di utilizzare la posta raccomandata ordinaria come canale di segnalazione interno, al momento della ricezione, la funzione GSW, preventivamente autorizzata (ai sensi dell'art. 29, dell'art. 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy (art. 12, co. 2 del Decreto) per il trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione, deve:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti, con sistemi di sicurezza, che permettano di garantire la riservatezza.

Si applica per tutti i trattamenti dei dati conseguenti alla presentazione delle segnalazioni quanto previsto nella procedura pGDPR.01 affinché i trattamenti siano effettuati in conformità **della disciplina sulla protezione dei dati personali** (Regolamento (UE) n. 2016/679, c.d. GDPR, e il D.Lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy).

Nel caso il *whistleblower* richieda un incontro diretto con la funzione GSW, la stessa funzione definisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.

Per quanto attiene il contenuto dell'incontro è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante oltre che dalla funzione GSW.

Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

La funzione GSW nell'attuare il monitoraggio dello stato delle attività relative ad una segnalazione avrà cura di evitare il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità ovvero all'attività del segnalante.

Ricezione della segnalazione

Quando la funzione GSW riceve una segnalazione deve rilasciare al segnalante l'**avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa. Tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Se necessario, la funzione GSW mantiene interlocuzioni con la persona segnalante per

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 10 di 20

eventuali integrazioni.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione.

In assenza di indicazione del recapito la segnalazione è considerata **non ammissibile** e, quindi, da **archiviare**, documentando le motivazioni alla base della decisione assunta.

Le segnalazioni anonime vengono registrate dalla funzione GSW e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Nel caso in cui il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un **soggetto diverso** da quello individuato e autorizzato dalla Direzione e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, la funzione GSW procedere all'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta, valutando la **procedibilità e successivamente l'ammissibilità** della stessa.

La procedibilità della segnalazione

Per poter dare corso al procedimento, la funzione (GSW) dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei **presupposti soggettivi e oggettivi** e, quindi, che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria.

L'ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione definito dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'**ammissibilità**.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che nella segnalazione risultino chiari e comprensibili:

- i fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione anche delle modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 11 di 20

La segnalazione può essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne agli uffici o alla persona preposti la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, la funzione GSW procede all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare la funzione GSW può richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, la funzione GSW avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la sussistenza.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

La funzione GSW assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

La funzione GSW deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso l'assistenza tecnica di professionisti Terzi esterni;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tali attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente alla funzione GSW, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali è necessario, al fine

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 12 di 20

di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Qualora la segnalazione, invece, abbia a oggetto una violazione del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti ai dati contabili la funzione GSW opera in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Riscontro al segnalante

La funzione GSW deve fornire un **riscontro** al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di 7 giorni per tale avviso.

Si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria ancora non ultimata, nel caso di fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'**attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere**;
- In tale ultimo, caso viene comunicato alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

6. Tutela del segnalante e dei soggetti a esso assimilati

Uno dei principali cardini della disciplina del Whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 13 di 20

La MONTECO S.p.a. mette in atto le misure di protezione nei confronti del segnalante per:

- garantire la riservatezza della sua identità;
- evitare atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Le misure di protezione si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la 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;
- persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante;
- **colleghi di lavoro** del segnalante;
- **enti di proprietà** del segnalante;
- **enti presso** i quali il segnalante lavora.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante, insieme a eventuali documenti e chiarimenti, di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

In particolare la funzione GSW ha l'obbligo di attuare le misure di protezione nei confronti del segnalante, garantendo la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata alla segnalazione, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'organizzazione contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 14 di 20

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

In MONTECO S.p.a. è vietato ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, autorità preposta a ricevere e gestire le comunicazioni, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati.

Questa tutela si attua solo in presenza delle seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Il segnalante perde la protezione nei casi seguenti:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante dal D.Lgs. 24/2023 è la **limitazione della sua**

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 15 di 20

responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

Il decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

1. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

Il D.Lgs. 24/2023 vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

7. Sistema sanzionatorio

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) da parte di ANAC chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del segnalante o delle persone collegate in relazione a segnalazioni;

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 16 di 20

- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria è applicata una sanzione da 500 a 2.500 euro.

La gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni (GSW); pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di violazioni delle procedure del MOG 231 e della presente, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, è applicabile il sistema disciplinare seguente. Il sistema disciplinare, previsto espressamente dall'art.6, comma 2, lett. E) del D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i. e dall'art.21 del D.Lgs.24/2023, è volto a prevenire la commissione degli illeciti dipendenti dai reati di cui allo stesso decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La MONTECO S.p.a., infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	ISO 9001:2015 5-7.4-7.5	ISO 14001:2015 5-7.4-7.5	ISO 45001:2018 5-7.4-7.5	SA8000:2014 3.4-3.5-9.1-9.2	DLgs.231/01
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 17 di 20

Personale dipendente

L'inosservanza delle procedure sopra indicate, nonché le violazioni delle disposizioni del Codice Etico da parte del personale dipendente possono dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti disciplinari di seguito indicati. Le menzionate sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti del personale dipendente rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro per i lavoratori dipendenti, ed eventuali norme speciali applicabili.

In particolare, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non inferiore a tre ore di retribuzione fino ad un massimo di otto ore;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e. licenziamento.

La MONTECO S.p.a. non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno determinate in relazione:

- a. alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- b. alle mansioni ed al ruolo del lavoratore;
- c. alla prevedibilità dell'evento;
- d. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- e. al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- f. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 18 di 20

lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Nel caso l'inosservanza è effettuata da parte dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Dirigenti, determinerà l'applicazione di provvedimenti disciplinari adeguati al ruolo e responsabilità.

Lavoratori autonomi

In caso di violazioni delle procedure del MOG 231 e della presente procedura, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di un lavoratore autonomo, si può determinare la risoluzione del contratto, in conformità a quanto disciplinato nel modello organizzativo, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con La MONTECO S.p.a.

L'inosservanza della presente procedura e delle procedure indicate nel MOG 231, adottate dalla MONTECO S.p.a. ai sensi della D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 24/2023, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la MONTECO S.p.a., potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti ivi inclusi i danni causati dall'implicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

8. Segnalazione esterna e divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna, segnalazione all'ANAC secondo il canale dalla stessa attivato, soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i) nel suo contesto lavorativo non è stato attivato il canale interno;
 - ii) la segnalazione non ha avuto seguito;
 - iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
 - iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- a. La presentazione all'ANAC delle segnalazioni può essere effettuata in uno dei modi seguenti:
 - b. tramite piattaforma informatica;

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 19 di 20

- c. oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;
- d. tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Nel Regolamento è precisato che per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

I particolari sono disponibili sulle linee Guida e il Regolamento ANAC specifiche al whistleblowing e del sito ufficiale dell'ANAC.

9. La procedura della divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando della protezione, solo se ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Nelle Linee Guida si precisa, infine, che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

	PROCEDURA pRD.01				REV. 0
	<i>ISO 9001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 14001:2015</i> 5-7.4-7.5	<i>ISO 45001:2018</i> 5-7.4-7.5	<i>SA8000:2014</i> 3.4-3.5-9.1-9.2	<i>DLgs.231/01</i>
	Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità Whistleblowing				Pag. 20 di 20

10. Informazione e formazione

La MONTECO Spa, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, sensibilizza, attraverso un'attività di formazione e informazione, i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente. La formazione in materia di Whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance nel piano di formazione annuale previsto dal sistema di gestione.