PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

"WHISTLEBLOWING"

Approvazione:	Consiglio di Amministrazione del 07.08.2024

Data	Rev	Descrizione modifiche (*)
14.07.2025	1	Aggiornamento Parte 1 - Introduzione
28.01.2026	2	Aggiornamento link piattaforma online
26.10.2026	3	Paragrafo - 7.1.1 Gestori delle segnalazioni e conflitto di interessi

* Le modifiche, anche in eventuale attesa di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, sono rese operative dal competente Amministratore Delegato.

PARTE 1 - INTRODUZIONE

Di Carlo S.r.l. invita tutti propri dipendenti, collaboratori, business partner e stakeholders più in generale a segnalare situazioni di illiceità cui dovessero assistere o di cui possano essere venuti a conoscenza.

In tal senso **Di Carlo S.r.l.** ha istituito una serie di canali di segnalazione per permettere ai Segnalanti di esprimersi nei modi ritenuti più tutelanti o efficaci: **Di Carlo S.r.l.** ha infatti predisposto una piattaforma dedicata per l'invio di Segnalazioni, idonea a garantire la riservatezza e – ove ritenuto utile – l'anonimato del Segnalante.

Tale piattaforma è raggiungibile dall'indirizzo https://dicarlo.go-tell.it/ e permette di inviare segnalazioni puntuali senza necessità di creare account.

La Segnalazione sarà gestita dagli incaricati della società Gate2digital S.r.l., in qualità di fornitore della Piattaforma web e Gestore delle Segnalazioni.

Al termine della Segnalazione, il sistema genererà un codice di 16 cifre che il Segnalante può utilizzare per verificare eventuali successive risposte ricevute da parte del gestore in merito alla Segnalazione effettuata o integrare quanto inizialmente dichiarato.

1. Cosa è il whistleblowing?

Il **whistleblowing** è un modo per segnalare comportamenti scorretti o illegali che potrebbero danneggiare la nostra azienda. Questi comportamenti potrebbero includere violazioni del nostro Codice Etico e di Condotta, delle nostre procedure ufficiali o di qualsiasi altra norma applicabile.

Le segnalazioni devono essere basate su fatti concreti e devono essere inviate in buona fede: qualora tu non disponga di tutte le informazioni per una Segnalazione basata su fatti concreti, ti invitiamo ad essere chiaro nella formulazione del suo contenuto.

1.1. Whistleblowing interno

Se sei un dipendente e segnali un comportamento scorretto o illegale all'interno dell'azienda, questo è chiamato whistleblowing interno.

1.2. Whistleblowing esterno

Se segnali un comportamento scorretto o illegale a una figura esterna, come un ente giudiziario o i media, questo è chiamato whistleblowing esterno.

2. Cosa si può segnalare e cosa regolamenta questa procedura?

Questa procedura regolamenta le Segnalazioni di violazioni delle norme o comportamenti irregolari che hai riscontrato nella nostra azienda. La procedura regola, inoltre, come riceviamo, analizziamo e gestiamo le segnalazioni, che sono tutte gestite rispettando la confidenzialità del segnalante.

Puoi anche effettuare segnalazioni anonime, anche se preferiremmo tu dicessi chi sei. Questo ci permetterebbe di meglio verificare quanto segnali e di tutelarti con più efficacia.

3. Definizioni

Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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
Facilitatore	La persona che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui identità è tutelata come quella del Segnalante stesso

Gestore delle Segnalazioni	La persona o il team di persone, interne o esterne, individuate per la gestione delle Segnalazioni
Informazioni sulle violazioni	Informazioni o sospetti fondati su Violazioni che sono state commesse o che potrebbero essere commesse nella nostra organizzazione
Persona coinvolta	La persona menzionata nella Segnalazione, o nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Riscontro	Comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita
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, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
Segnalante	La persona che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni
Soggetti del settore privato	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: (i) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati; (iii) adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001
Soggetti del settore pubblico	Le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *inhouse*
Violazioni	Azioni o comportamenti contrari alle nostre politiche interne e alla legge, come meglio individuate al punto 4 che segue
Whistleblowing	Il processo di Segnalazione degli illeciti che comportino Violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023

PARTE 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

4. Violazioni

Sono definite "Violazioni" tutti i comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità di **Di Carlo S.r.l.**, e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori:
  a. appalti pubblici,
  b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo,
  c. sicurezza e conformità dei prodotti,
  d. sicurezza dei trasporti,
  e. tutela dell'ambiente,
  f. radioprotezione e sicurezza nucleare,
  g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali,
  h. salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato

4.1. Violazioni che non sono oggetto di segnalazione

Non possono essere oggetto di Segnalazioni, divulgazione pubblica o denuncia:

- le situazioni **legate ad un interesse di carattere personale**, cioè che attengono esclusivamente al tuo rapporto individuale di lavoro o di impiego pubblico, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate

Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore

- le segnalazioni di violazioni **che siano già disciplinate dagli atti dell'Unione europea o nazionali**, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione europea.

5. Tabella riassuntiva dell'ambito di applicazione

	Violazione	Ambito di applicazione
1.	condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001	nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che (i) adottano modelli 231 o, in alternativa, (ii) hanno raggiunto nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti a tempo determinato o indeterminato
2.	illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: • appalti pubblici, • servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, • sicurezza e conformità dei prodotti,	nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che: (i) **hanno impiegato**, nell'ultimo anno, la media di **almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) **rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati

	• 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.	
3.	• atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea	nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che: (i) **hanno impiegato**, nell'ultimo anno, la media di **almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) **rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati
4.	atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato	nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che: (i) **hanno impiegato**, nell'ultimo anno, la media di **almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) **rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati
5.	atti o comportamenti che rendono vana la tutela delle materie di cui ai precedenti punti 3, 4 e 5.	nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che: (i) **hanno impiegato**, nell'ultimo anno, la media di **almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) **rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati

6. Segnalante

Il Segnalante è la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Segnalazione può essere effettuata da tutti i seguenti soggetti:

- personale con un rapporto di lavoro dipendente
- lavoratori autonomi
- liberi professionisti e consulenti, fornitori
- volontari e tirocinanti
- azionisti o proprietari di quote societarie
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tutti questi soggetti sono coperti dalla tutela legale contro atti ritorsivi.

A tutti i soggetti sopra elencati, la tutela si applica non solo se la Segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene durante l'esistenza del rapporto di lavoro, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente, o dopo la cessazione del rapporto lavorativo.

Sono esempi di Ritorsioni (vedi definizione di cui sopra) vietate:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione dalle Ritorsioni è garantita anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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 o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali persone.

La protezione si estende anche al mantenimento della riservatezza di tali soggetti.

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

PARTE 3 - SEGNALAZIONI

7. Segnalazione

7.1. Caratteristiche del canale di gestione delle Segnalazioni

Il canale di gestione è configurato per garantire la specificità e l'indipendenza dalle ordinarie linee di reporting.

I sistemi di segnalazione prevedono canali alternativi a tua disposizione, così da assicurare che:

- il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione non sia gerarchicamente e/o funzionalmente subordinato al soggetto segnalato,
- non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e
- non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

7.1.1. Gestori delle Segnalazioni e conflitto di interessi

"La società incaricata quale Gestore delle Segnalazioni ha designato più professionisti esterni, specificamente individuati e formati, per la gestione effettiva delle Segnalazioni.
I professionisti incaricati operano in modo autonomo, indipendente e riservato e sono gli unici soggetti autorizzati ad accedere al contenuto delle Segnalazioni, alla documentazione eventualmente allegata e alle informazioni dalle quali sia possibile risalire, direttamente o indirettamente, all'identità del Segnalante.
Nessun altro soggetto, interno o esterno alla Società, può accedere alle Segnalazioni o alle predette informazioni, salvo quanto strettamente necessario per esigenze tecniche di gestione e sicurezza della Piattaforma web, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della disciplina applicabile in materia di protezione dei dati personali.
Ciascun professionista incaricato valuta autonomamente e in via continuativa la sussistenza di situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi rispetto alla singola Segnalazione e si astiene senza ritardo dalla relativa gestione. In tale caso non può ricevere, esaminare, gestire o accedere alla Segnalazione e alle informazioni a essa relative, e la gestione è affidata a un altro professionista incaricato.
Al momento dell'invio della Segnalazione puoi indicare, attraverso le apposite funzionalità della Piattaforma web, l'eventuale situazione di conflitto di interessi che ritieni riguardi uno dei professionisti incaricati. In tale caso la Segnalazione è resa accessibile esclusivamente agli altri professionisti incaricati. L'esercizio di questa facoltà non esclude né limita l'obbligo di astensione previsto dal comma che precede.
L'astensione del professionista incaricato, l'eventuale indicazione di conflitto di interessi da parte del Segnalante e la conseguente riattribuzione della Segnalazione sono registrate dalla Piattaforma web, con indicazione della data e del professionista subentrante, e sono conservate per il medesimo periodo previsto per la Segnalazione cui si riferiscono. La registrazione non riporta le motivazioni eventualmente indicate dal Segnalante, che restano accessibili unicamente al professionista incaricato della gestione. Il Segnalante può consultare la registrazione relativa alla propria Segnalazione nell'area riservata della Piattaforma web.
Qualora il conflitto di interessi riguardi tutti i professionisti incaricati, ovvero non sia comunque possibile assicurare un'efficace gestione della Segnalazione attraverso il canale interno, puoi effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC nei casi e alle condizioni indicati al successivo punto 7.6. utilizzando il servizio pubblicato all'indirizzo *https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing*

7.2. Elementi della segnalazione

Devi fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle Segnalazioni che riceverà la Segnalazione di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione.

Per effettuare la Segnalazione, non è necessario che tu disponga di prove della violazione; tuttavia, devi disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le tue generalità, con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate). Puoi anche scegliere di comunicare la tua identità in un secondo momento, sebbene possa essere più facile la gestione della Segnalazione con la tua immediata identificazione;
- una chiara e completa descrizione di fatti, il più possibile precisi e concordanti, oggetto di Segnalazione, che costituiscano o possano costituire una Violazione rilevante
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno realizzato i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività)
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

7.3. Tipi di segnalazione

Segnalazioni incomplete

Se la Segnalazione non è circostanziata, e non consente di individuare elementi sufficienti per avviare un'istruttoria (ad esempio, in mancanza dell'illecito commesso, del periodo di riferimento, di cause e finalità dell'illecito, persone/funzioni coinvolte, etc.), il Gestore delle Segnalazioni competente per la ricezione della Segnalazione, provvederà a chiederti integrazioni, al fine di dare seguito alla Segnalazione stessa.

Segnalazione non rilevante

La Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente procedura, perché si riferisce a soggetti esterni oppure a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di segnalazione ai sensi della normativa applicabile.

Il Gestore delle Segnalazioni qualora ritenesse fondata e circostanziata tale Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la segnalazione all'attenzione della funzione interna competente, avendo sempre cura di mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante.

Qualora non possa essere garantita la tua tutela, la Segnalazione sarà trasmessa solo a seguito di tuo espresso consenso.

Segnalazione rilevante ma non trattabile

La Segnalazione è pertinente al campo di applicazione della presente procedura, ma, a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni ed elementi in merito all'oggetto della Segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

Segnalazione vietata

Il Gestore delle Segnalazioni comunicherà tale circostanza alla funzione competente per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell'eventuale comunicazione della Segnalazione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa.

Nel caso in cui la funzione compente dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procederà all'archiviazione della Segnalazione ricevuta.

Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine.

È vietato, in ogni caso:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Tali condotte, insieme all'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato.

Sono previste possibili sanzioni nel caso di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del segnalante nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dalla Società non saranno garantite

7.4. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla

La tua riservatezza in quanto Segnalante è tutelata anche se la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto, o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la Segnalazione deve essere trasmessa, **entro 7 (sette) giorni** dal suo ricevimento, al soggetto competente.

Ti verrà data contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione.

La Segnalazione può essere presentata al superiore gerarchico, ma tale Segnalazione non può essere considerata di whistleblowing, e quindi, in tal caso, non potrai beneficiare delle tutele previste.

7.5. Segnalazione effettuata di persona

Qualora venga effettuata una Segnalazione di persona, direttamente al Gestore delle Segnalazioni, il gestore della Segnalazione potrà aprire il form di Segnalazione per conto tuo, inserendo tutte le informazioni necessarie a dare corso alla Segnalazione stessa.

7.6. Segnalazione interna ed esterna

Segnalazione interna

Nell'ambito della gestione del canale di Segnalazione interna, il Gestore delle Segnalazioni a cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione interna, svolge le seguenti attività:

- comunica al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e chiede, se necessario, integrazioni
- dà seguito alle Segnalazioni ricevute
- fornisce riscontro al Segnalante, in merito alla Segnalazione, entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione

Segnalazione esterna

Oltre alla segnalazione interna, in qualità di Segnalante puoi effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se ricorrono i seguenti presupposti:

- hai già effettuato una Segnalazione interna, che non abbia ricevuto riscontro
- hai fondati motivi di ritenere che, se effettuassi una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione

- hai fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico

L'ANAC, avendo fornito a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del Canale di Segnalazione esterna:

- procede a darti avviso del ricevimento della Segnalazione esterna entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria, o salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza della tua identità
- mantiene le interlocuzioni con te e può richiederti, se necessario, integrazioni
- dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla Segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti
- ti dà riscontro entro 3 (tre) mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna, o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 (sette) giorni dal ricevimento
- ti comunica l'esito finale, che può consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa

8. Gestione della segnalazione

8.1. Ricezione della segnalazione

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore delle Segnalazioni provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

8.2. Analisi e valutazione preliminare

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e all'analisi della Segnalazione ricevuta, al fine della sua valutazione preliminare.

A seguito di questa analisi, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a classificare la Segnalazione in una delle categorie indicate al punto 7.3 che precede, che implicheranno un diverso e specifico flusso.

8.3. Indagini

Al termine della fase di valutazione preliminare, se la Segnalazione ricevuta viene classificata come "rilevante e trattabile", il Gestore delle Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture e/o funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.

In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema sanzionatorio del Modello 231.

8.4. Report dell'attività di verifica

La fase di verifica si conclude con la stesura di un report per formalizzare il contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte, delle modalità seguite e dei relativi risultati ottenuti.

Il report proporrà, inoltre, le azioni da intraprendere in relazione a ciascun rilievo emerso.

8.5. Conclusioni

All'esito delle indagini, qualora il Gestore delle Segnalazioni non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione o comunque che tali comportamenti non integrino una Violazione come definita in questa procedura, provvede ad archiviare la Segnalazione.

Qualora invece ne ravvisi la fondatezza e la Segnalazione riguardi dipendenti della Società, invierà tempestivamente il report conclusivo delle indagini alla funzione **RISORSE UMANE** per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Contemporaneamente, il Gestore delle Segnalazioni valuterà l'eventualità di informare il Consiglio di Amministrazione.

PARTE 4 – TUTELA DEL SEGNALANTE

9. Riservatezza e divieto di ritorsione

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare se hai effettuato una Segnalazione in buona fede.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela di te quale Segnalante.

La riservatezza viene garantita anche:

- a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente la tua identità di Segnalante.
- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate oralmente attraverso telefonate, messaggi vocali, o mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziale.

9.1. Tutela giurisdizionale del segnalante

La tua riservatezza quale Segnalante è garantita anche nell'ambito giurisdizionale, e in particolare:

- nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
- nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti diversi rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato conoscere l'identità del Segnalante, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

9.2. Consenso espresso del Segnalante

Come sopra indicato, per rivelare la tua identità quale Segnalante devono sussistere:

- la comunicazione scritta delle ragioni alla base della necessità di rivelare l'identità del Segnalante, e
- il consenso espresso del Segnalante.

La **prima ipotesi** ricorre quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, la tua identità quale Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

In tal caso, oltre al previo tuo consenso, la normativa chiede anche di comunicarti, previamente e in forma scritta, le motivazioni che giustificano il disvelamento della tua identità.

La **seconda ipotesi** ricorre, invece, nel caso in cui la rivelazione della tua identità quale Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Anche in questo caso per disvelare la tua identità quale Segnalante è necessario acquisire previamente il tuo consenso e notificarti in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelarne l'identità.

PARTE 5 – SANZIONI

10. Provvedimenti disciplinari

Di Carlo S.r.l. sanziona le violazioni della presente procedura in conformità alle normative locali.

Il mancato rispetto della presente procedura può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti in conformità alla normativa locale applicabile, con ogni conseguenza di legge anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e all'eventuale risarcimento dei danni derivanti dalla violazione medesima.

Il rispetto di quanto previsto dalla presente procedura deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto che abbia rapporti di affari con **Di Carlo S.r.l.**

Pertanto, ogni violazione della procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.