

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING – SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24

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

N° versione	Data approvazione	Motivo della revisione	Paragrafi modificati
1.0		-	-

1. FINALITÀ DEL REGOLAMENTO E DEFINIZIONI

Il presente Regolamento descrive la procedura di segnalazione degli illeciti alla luce del decreto legislativo 24/2023, emesso in attuazione della direttiva europea 2019/1937 e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (che ledono l'interesse pubblico, l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato). Il D.Lgs. 24/2023 apporta significative modifiche alla disciplina di protezione dei *whistleblowers*.

Lo scopo è, quindi, di illustrare le modalità per effettuare una segnalazione di illecito o irregolarità avvenuta nell'ambito delle attività di **ARCA srl**. In particolare, si intende fornire le indicazioni per individuare e definire l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto minimo, i destinatari e le forme di tutela del Segnalante.

La precedente disciplina, contenuta nella Legge 179/2017, attuando quanto previsto a livello comunitario, aveva già introdotto misure di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, distinguendo due standard di tutela, uno più ampio per il settore pubblico (art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001) e l'altro, per il settore privato, riconducibile essenzialmente all'ambito del D.Lgs. n. 231/2001 e della responsabilità delle persone giuridiche per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato prevista dal decreto legislativo (art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater).

Con il nuovo decreto legislativo tali norme sono espressamente abrogate.

Per rispondere al nuovo decreto il presente Regolamento, anche alla luce di quanto indicato nelle Linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) pubblicate a dicembre 2025, modifica le misure per la tutela del *whistleblowing* descritte all'interno del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo secondo il decreto legislativo 231/2001, in precedenza adottato, e predispone così canali interni di segnalazione in grado di garantire il massimo livello di riservatezza.

Di seguito si riportano alcune definizioni:

Whistleblowing: comunicare informazioni su presunti illeciti a individui o enti ritenuti in grado di agire.

Illecito: atto o omissione illecita, abusiva o pericolosa.

Whistleblower: qualsiasi persona che segnala o rivela sospetti illeciti con la ragionevole convinzione che le informazioni riportate siano vere al momento della segnalazione.

Segnalazione interna: segnalazione effettuata all'interno di un'organizzazione pubblica o privata (es. all'interno del luogo di lavoro).

Segnalazione esterna: segnalazione o denuncia presentata a un'autorità competente.

Divulgazione pubblica: rendere note al pubblico informazioni su possibili violazioni pubblicandole – ad esempio, su piattaforme *online* o sui *social media* – o segnalandole a soggetti interessati quali i *media*, organizzazioni della società civile, associazioni giuridiche, sindacati o organizzazioni imprenditoriali/professionali.

Ritorsione: qualsiasi azione od omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causi o possa causare danno, e sia collegata a una segnalazione protetta o da essa derivante.

Persona segnalata: persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o nella denuncia del *whistleblower* come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso ovvero in qualche modo implicata in essi.

Dipendenti: amministratori, funzionari, impiegati, lavoratori temporanei e volontari.

Segnalazione anonima: si intende qualsiasi segnalazione in relazione alla quale le generalità del Segnalante non sono esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: si intende la segnalazione priva di fondamento o meramente pretestuosa, fatta allo scopo di danneggiare la Società, i suoi dipendenti, i membri di Organi sociali (ad es. organo amministrativo, Collegio Sindacale) della Società o terzi (quali ad es. Partner, Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori) in relazione d'affari continuativa con la Società.

Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi: il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo della Società. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dall'ente e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le *best practices* esistenti in ambito nazionale e internazionale.

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

Facilitatore: 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.

Contesto lavorativo: si intende sia connesso ad un rapporto di lavoro in senso stretto sia collegato a soggetti che abbiano instaurato con la Società un rapporto di lavoro come riferito ad attività di consulenza, collaborazione, attività di *stage* o di tirocinio; si riferisce agli stessi azionisti, nonché alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Persone del medesimo contesto lavorativo: si intendono le persone che sono legate al Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

Colleghi di lavoro: i colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che hanno con detta persona un rapporto di lavoro corrente ed abituale.

2. RIFERIMENTI

Il Presente Regolamento tiene conto di:

- D.Lgs. 231/2001;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179, sulle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- D.Lgs. 24/2023;
- Linee Guida ANAC, adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Linee guida ANAC in materia di *Whistleblowing*, pubblicate a dicembre 2025;
- MOGC e Codice etico adottati dalla Società.

3. I SOGGETTI CHE POSSONO INVIARE UNA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni potranno essere effettuate da qualsiasi soggetto (ad es. dipendenti, lavoratori autonomi, soci, membri degli organi di amministrazione e di controllo, collaboratori esterni, liberi professionisti, tirocinanti, volontari, distaccati, tutti i soggetti che lavorano sotto la

supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori), purché relative ad informazioni acquisite in ragione del rapporto di lavoro, di collaborazione o commerciale con la Società.

La protezione viene riconosciuta anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia terminato, se la segnalazione riguarda episodi accaduti in costanza di rapporto, o nel caso in cui sia appresa nella fase dell'assunzione, qualora i candidati abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale.

3.1. Soggetti meritevoli di protezione

Le tutele previste dalla legge trovano applicazione anche nei confronti dei soggetti che, pur non avendo effettuato personalmente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Rientrano in questa categoria: i cosiddetti "facilitatori"; le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; enti di proprietà della persona segnalante in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi o per la quale essa ha lavorato (o lavora), nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni rilevanti ai fini della adozione della presente procedura interna sono le comunicazioni di informazioni aventi ad oggetto la conoscenza o il sospetto, fondato su elementi concreti, della commissione o dell'elevata probabilità di commissione, nell'ambito dell'attività della società, di:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 2), 3), 4);
- 2) illeciti relativamente 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;
 - 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; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (per ogni ulteriore approfondimento si rimanda all'Allegato al D. Lgs. 24/2023);
- 3) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modelli o del Codice Etico o delle procedure interne adottate dalla Società;
 - 4) comportamenti finalizzati ad occultare i comportamenti scorretti di cui ai punti 1 e 2 che precedono.

A titolo di mero esempio, possono essere oggetto di segnalazioni i seguenti fatti/comportamenti:

- corruzione in tutte le sue forme (compresa la corruzione tra privati e il riciclaggio di denaro);
- violazioni di obblighi legali (nazionali e internazionali);
- pericoli per la salute pubblica e la sicurezza sul lavoro;
- pericoli per l'ambiente;
- violazione dei diritti umani;
- sfruttamento o abuso minorile;
- evasione fiscale o violazioni della concorrenza o del mercato commerciale internazionale;
- uso non autorizzato di fondi, beni o risorse;
- conflitti di interesse;
- false dichiarazioni contabili;
- ritorsioni contro *whistleblower* o altri;
- qualsiasi altra violazione del Codice etico della Società;
- occultamento di atti illeciti e i tentativi di occultarli, compreso l'intralcio al diritto

- alla segnalazione.

Viceversa, non possono essere oggetto di segnalazione *whistleblowing*:

- le doglianze di carattere personale del Segnalante e/o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o nei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Ovviamente resta impregiudicata la possibilità, ricorrendone i presupposti di legge, di ricorrere direttamente all'Autorità Giudiziaria o contabile per denunciare illeciti da essa perseguibili;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvi i casi nei quali le rivendicazioni del Segnalante possono assumere rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- 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.

5. DESTINATARIO E RESPONSABILE DELLA SEGNALAZIONE E SUO SOSTITUTO

La Società ha individuato nell'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 il soggetto Responsabile della gestione delle segnalazioni (d'ora innanzi anche il Responsabile). Nelle ipotesi nelle quali questi si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, per essere il soggetto interessato dalla stessa o in ragione dei rapporti con quest'ultimo, la segnalazione potrà essere inviata all'avvocato Sergio Schlizer, Via Arancio Ruiz 83 (NA), mediante richiesta di colloquio orale con quest'ultimo, aventi le medesime caratteristiche di quella di cui al punto 6 lettera b) ed inviata a mezzo raccomandata con la dicitura "*Riservata personale per l'avvocato Sergio Schlizer.*"

Qualora la segnalazione pervenga al gestore, questi è tenuto ad informare immediatamente l'organo amministrativo della situazione di conflitto di interessi rispetto alla segnalazione pervenuta in cui versa, onde consentire a quest'ultimo di attribuire all'avvocato Sergio Schlizer, la competenza a gestire la relativa segnalazione. Ferma restando la riservatezza in merito

all'identità del Segnalante ed all'oggetto specifico della segnalazione.

Nell'ipotesi in cui anche all'avvocato Sergio Schlizer, si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il Segnalante potrà procedere con una segnalazione esterna all'ANAC.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE E MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

In conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 ed al fine di favorire la ricezione in forma riservata delle segnalazioni alla Società ha previsto i seguenti canali di comunicazione:

a) Piattaforma informatica

La piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni è messa a disposizione dalla società **A.C.M. Service Srl**. Per l'accesso alla piattaforma è sufficiente collegarsi al *link* [**https://arca.whblowing.it/**](https://arca.whblowing.it/), a cui è possibile accedere dal sito web della società, e seguire la procedura guidata per il rilascio delle necessarie informazioni.

La piattaforma consente di inoltrare la segnalazione attraverso la compilazione di un *form* preimpostato e consentirà al Segnalante di gestire la segnalazione presentata grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, il quale potrà "dialogare" con il gestore del canale di segnalazione in maniera spersonalizzata.

La piattaforma informatica accompagna la persona segnalante nella compilazione dei dati necessari alla segnalazione.

La piattaforma è conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 ed assicura la massima riservatezza del Segnalante. Consente di effettuare anche la segnalazione in forma anonima, con impossibilità di risalire all'autore della stessa.

b) Richiesta di incontro con l'OdV

La segnalazione potrà essere anche inoltrata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV, che provvederà a raccogliere la segnalazione redigendo apposito verbale con audio-registrazione autorizzata dal Segnalante.

La richiesta di colloquio con il Responsabile potrà essere inoltrata a mezzo del servizio postale presso la sede operativa della Società, sita in Via L. De Michele, 39 Santa Maria Capua Vetere (Ce). La richiesta di incontro dovrà essere inserita dal Segnalante in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento

(salvo segnalazione anonima); la seconda con la richiesta di incontro ed una sintesi delle ragioni dello stesso. Entrambe dovranno quindi essere inserite in una terza busta chiusa che riporti la dicitura “*Riservata personale per l’Organismo di Vigilanza*”.

In ogni caso le segnalazioni devono contenere quantomeno le seguenti informazioni:

- dati anagrafici, qualifica lavorativa, ufficio di appartenenza del Segnalante (a meno di segnalazione anonima);
- chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e luogo nelle quali il fatto è stato posto in essere (se note) o si ritiene possa essere stato realizzato;
- se note, le generalità e la qualifica del soggetto che ha commesso il fatto segnalato e le circostanze in occasione delle quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto segnalato;
- l’indicazione quanto più chiara e particolareggiata possibile della violazione segnalata;
- l’indicazione di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- un indirizzo di posta elettronica personale o altro recapito al quale poter inviare le informazioni relative al seguito della segnalazione (a meno di segnalazione anonima);
- l’indicazione dei soggetti ai quali vuole estendere il sistema di protezione previsto dal Decreto per le segnalazioni *Whistleblowing* come indicato nei paragrafi che precedono.

Nei suindicati casi il Responsabile provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo e alla tenuta del relativo registro, anche attraverso la medesima piattaforma informatica, sulla quale potranno essere trasferite anche le segnalazioni raccolte nel corso del colloquio orale con il Segnalante.

Le segnalazioni inviate attraverso canali diversi da quelli sopra indicati o inviate anche a soggetti diversi dal Responsabile saranno considerate e trattate quali segnalazioni ordinarie (con disapplicazione del presente Regolamento), salvo che il Segnalante non abbia chiaramente espresso la volontà di ricevere le tutele previste per le segnalazioni *Whistleblowing*.

Il Responsabile è tenuto a garantire la riservatezza sull’identità del Segnalante e su ogni altra informazione che consenta di risalire alla sua identità, nonché il rispetto della disciplina in tema di *Privacy* e della tenuta del registro/archivio informatico delle segnalazioni (e degli eventuali supporti sui quali è stata registrata).

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente al Responsabile, i destinatari della stessa (ad es. organo amministrativo, responsabile di funzione) dovranno trasmettere la segnalazione al Responsabile, entro sette giorni dal ricevimento, adottando modalità operative tali da assicurare la riservatezza delle persone interessate e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE (*BUDGET*) E REPORTISTICA

Ricevuta la segnalazione il Responsabile svolgerà una valutazione preliminare al fine di:

- verificare che le segnalazioni rientrino nella propria competenza e siano state inviate dai soggetti legittimati;
- accertare che le segnalazioni siano sufficientemente circostanziate in modo da poter essere oggetto di valutazione;
- verificare che le segnalazioni non risultino manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti.

Il Responsabile analizzerà anche le segnalazioni pervenute in forma anonima, purché fondate su elementi seri, precisi e circostanziati.

Il Responsabile assicura che l'indagine venga condotta con imparzialità e sia approfondita, valutando la possibilità di chiedere ulteriori informazioni alla persona segnalante.

Il Responsabile potrà avvalersi delle strutture logistiche ed organizzative della Società per gli approfondimenti ritenuti necessari, nonché del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria competenza specifica. A tal fine all'atto della nomina l'Organo amministrativo attribuisce al Responsabile un *budget* annuale di spesa che potrà essere impiegato da quest'ultimo per le finalità dell'incarico ed in piena autonomia. È sempre garantito il rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante, quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche.

Il Responsabile cura che tutte le segnalazioni vengano processate nei tempi stabiliti e che gli esiti vengano formalizzati assicurando adeguata tracciabilità delle attività svolte, nel rispetto delle procedure.

Entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione il Responsabile invierà alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione o mediante la piattaforma informatica o con raccomandata al suo indirizzo.

Il Responsabile successivamente, e comunque non oltre il termine di 3 mesi dal ricevimento

della segnalazione, darà riscontro al Segnalante fornendogli le informazioni indicate nel D.Lgs. n. 24/2023 o, in mancanza dell'avviso di cui sopra, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

In sede di gestione della segnalazione ricevuta, il Responsabile potrà procedere a:

- effettuare l'audizione del Segnalante (salvo il caso della segnalazione anonima);
- prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti, inclusi quelli forniti dai soggetti coinvolti;
- procedere all'audizione di tutte le persone in grado di riferire circostanze utili in relazione alla segnalazione;
- ricorrere all'ausilio di consulenti anche esterni alla Società, qualora la materia lo richieda.

Qualora il Responsabile riceva segnalazioni che, *ictu oculi* o a seguito del relativo esame, ritenga non rientrano nel proprio ambito di competenza, le trasmette tempestivamente, dopo aver ottenuto il consenso espresso della persona segnalante, alle funzioni aziendali competenti per la loro conseguente gestione.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti manifestamente infondata, per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, o sia del tutto generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, o inoltrata nei casi non consentiti il Responsabile procederà alla sua archiviazione per improcedibilità della stessa senza effettuare attività istruttorie tese alle necessarie verifiche di fondatezza. Allo stesso modo procederà qualora, all'esito delle attività di accertamento svolte, la segnalazione risulti infondata, o non rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Qualora la segnalazione risulti fondata e dalla stessa emergano carenze nei controlli interni a presidio di attività o processi aziendali, il Responsabile individua e condivide con le competenti funzioni aziendali o con il Management un piano di azioni correttive.

In funzione del relativo contenuto il Responsabile valuterà l'opportunità di informare l'Autorità Giudiziaria, specificando che si tratta di una segnalazione *Whistleblowing*. Su richiesta dell'Autorità giudiziaria e qualora conosciuta, il Responsabile comunicherà l'identità del Segnalante, dandone comunicazione a quest'ultimo.

Qualora il Responsabile ritenga che sussistano le condizioni per l'applicazione di sanzioni disciplinari, inoltrerà la documentazione acquisita all'Ufficio per il personale senza alcuna indicazione in merito alla sanzione disciplinare applicabile.

Il Responsabile informerà il Segnalante dell'esito della segnalazione a seguito degli accertamenti compiuti.

Nei rapporti con gli altri uffici interni il Responsabile non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando sempre la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante.

Il Responsabile monitora la corretta implementazione delle azioni correttive individuate, nel rispetto delle scadenze prestabilite.

Nella gestione delle segnalazioni il Responsabile gode di piena autonomia ed indipendenza adottando le decisioni che ritiene più opportune e corrette nella loro gestione e nelle relative conclusioni.

6.1. Report dell'OdV

Qualora i fatti segnalati si rivelino fondati il Responsabile (OdV) relazionerà all'Organo amministrativo e, ove opportuno, all'Assemblea dei soci e/o al Revisore legale. È prevista la predisposizione di un report scritto circa l'attività svolta. Se la segnalazione riguarda componenti dell'Organo amministrativo, il report è inviato obbligatoriamente anche all'Assemblea dei soci.

Nel report sono illustrati:

- l'iter istruttorio e gli elementi raccolti;
- le conclusioni dell'istruttoria;
- le eventuali raccomandazioni e/o azioni che vengono suggerite per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e simili fatti.

L'OdV invia all'Organo amministrativo un aggiornamento periodico con cadenza annuale sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e proporre eventuali necessità di suo miglioramento.

6.2. Monitoraggio

L'Organo amministrativo si riunisce annualmente con il Responsabile del canale di segnalazione per verificare il corretto funzionamento della piattaforma e l'idoneità del presente Regolamento, procedendo ove necessario alle relative modifiche ed implementazioni.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE

Le segnalazioni possono essere anche esterne, vale a dire presentate tramite il canale messo a disposizione da ANAC.

La persona segnalante può effettuare la segnalazione esterna:

- se non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale della segnalazione interna (oppure se questo canale non è attivo o non conforme);
- se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla stessa non sarebbe dato seguito oppure che possa determinare rischio di ritorsione;
- situazione di conflitto di interessi del Responsabile nonché del sostituto designato;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna deve essere inoltrata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che ha attivato un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato in conformità alla legislazione vigente sulla *privacy*.

8. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- se la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna o esterna oppure ha effettuato una segnalazione esterna alle condizioni del precedente paragrafo e a questi non è stato dato riscontro;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsione o possa non avere efficace seguito (distruzione od

occultamento di prove, collusione di chi riceve la segnalazione, ecc.).

9. GARANZIA DI ANONIMATO, TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DELLA *PRIVACY*

Tutte le funzioni coinvolte nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza in ordine a:

- tutte le informazioni ricevute attraverso le segnalazioni;
- l'identità dei Soggetti segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.

È altresì assicurata la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, dei facilitatori, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nessuna informazione relativa alle segnalazioni può essere condivisa, con soggetti diversi dal Responsabile del canale di segnalazione o dal suo sostituto, dalle strutture organizzative necessariamente coinvolte nella gestione delle segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica, come indicati al precedente paragrafo 6.1, salvo, per ciò che concerne il solo contenuto delle segnalazioni e ciò che risulti assolutamente indispensabile per potervi dare seguito.

Le segnalazioni e la relativa documentazione acquisita per la loro verifica sono conservate per il tempo necessario alla gestione della segnalazione ed in ogni caso per un tempo non superiore a 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione del seguito della segnalazione. Può tuttavia essere conservata per un tempo superiore la sola documentazione acquisita in virtù della segnalazione.

Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del Segnalante previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti integra, innanzitutto, una violazione suscettibile di sanzione disciplinare, nonché i presupposti per la applicabilità delle sanzioni espresse nel citato decreto.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti è regolato dalle leggi vigenti e, in particolare, del Regolamento (UE) n. 679 del 27 aprile 2016 (“*General Data Protection Regulation*” cd. “G.D.P.R.”), del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), del D.Lgs. 51/2018 e delle Linee Guida del Garante *Privacy* sul trattamento dei dati personali in ambito lavorativo. Tutti i dati che non sono utili al trattamento di una segnalazione non sono raccolti ovvero, se raccolti, devono essere cancellati.

Tale riservatezza è obbligatoria anche nel caso di errato invio della comunicazione *Whistleblowing* a soggetto differente dal Responsabile. In caso di errata comunicazione il ricevente, mantenendo gli obbligatori criteri di riservatezza, deve darne comunicazione al Responsabile, unitamente a tutta la documentazione ricevuta, nel termine massimo di 7 giorni dalla ricezione.

10. MISURE DI PROTEZIONE E TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione o una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Autorità Contabile ai sensi del presente Regolamento non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, anche solo tentata o minacciata, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (art. 17, del D.Lgs. n. 24/2023).

Il divieto di ritorsione è esteso, oltre al Segnalante, anche ai soggetti ad esso assimilati secondo le definizioni in precedenza indicate:

- a) il facilitatore;
- b) persone del medesimo contesto lavorativo;
- c) colleghi di lavoro che operano nel medesimo contesto lavorativo con rapporto abituale e corrente;
- d) ente di proprietà, inteso sia in via esclusiva che in compartecipazione maggioritaria di terzi, da parte del Segnalante o del denunciante;
- e) enti presso i quali il Segnalante, il denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per misure ritorsive/discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento), le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede il divieto di compiere atti di ritorsione e indica, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che possono costituire ritorsioni:

- 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) note di merito negative o referenze negative;

- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'adozione di misure discriminatorie comporta l'erogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, oltre all'invalidità, sul piano civile e giuslavoristico, del provvedimento adottato.

In aggiunta, in capo al soggetto che ha compiuto le azioni ritorsive, si applicano le sanzioni di natura pecuniaria previste dal Decreto, sulla base delle Linee Guida dell'ANAC. Le comunicazioni relative alle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, possono essere trasmesse direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ai fini degli accertamenti e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa.

Inoltre l'art. 20 del D.Lgs. 24/2023 prevede specifiche condizioni di esclusione di responsabilità in sede penale, civile ed amministrativa, quali:

- rivelazione o diffusioni di informazioni sulle violazioni offensive dell'immagine e reputazione delle persone coinvolte nella segnalazione;
- rivelazione ed utilizzazione del segreto di ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriale (art. 623 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- violazione delle disposizioni relative al diritto di autore.

Per godere della protezione dalle ritorsioni è tuttavia necessario che:

1. le informazioni sulle violazioni riguardino comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto lavorativo o di collaborazione o commerciale con la Società;
2. i segnalanti devono ragionevolmente credere, in forza di elementi concreti e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere;
3. la segnalazione deve essere effettuata utilizzando i canali e secondo le modalità previste dal Decreto.

La tutela del Segnalante sopra descritta non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tale circostanza, il Segnalante incorre in provvedimenti disciplinari.

Le misure di protezione per le discriminazioni si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, qualora il Segnalante sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

Viceversa, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

11. MISURE DI SOSTEGNO

È consultabile sul sito di ANAC l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono misure di sostegno al Segnalante. Tali Enti forniscono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni, nonché sui diritti della persona segnalante.

Per ulteriori informazioni si rimanda alla consultazione del sito dell'Autorità.

12. DIFFUSIONE E OBBLIGO DI FORMAZIONE

La presente Procedura è resa disponibile all'Organo amministrativo e a tutto il personale, di qualsiasi livello e grado, ed è fatto obbligo a tutti i destinatari di prenderne visione e adeguata conoscenza. A tal fine, la procedura sarà anche esposta e resa visibile nei luoghi di lavoro, sulla piattaforma in uso per le segnalazioni di *Whistleblowing* e sul sito web della Società. Il documento sarà, altresì, reso noto a Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Partner e altri soggetti terzi che dovessero instaurare rapporti continuativi di qualsiasi natura con la Società.

Il presente Regolamento è oggetto anche di attività di formazione obbligatoria nell'ambito della formazione del personale avente ad oggetto la disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ed il MOGC adottato dalla Società.

Specifiche attività di formazione obbligatoria sarà inoltre prevista per il Responsabile del canale di segnalazione e, ove necessario, per il suo sostituto, al termine della quale dovrà essere sottoposto agli stessi specifico questionario di verifica.

12. SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nella Parte generale del MOGC di ARCA S.r.l. nella sezione "Sistema disciplinare".

Sono altresì soggetti alla sanzione disciplinare coloro che abbiano effettuato una segnalazione o una denuncia non fondata su elementi concreti che consentissero di ritenere che le informazioni oggetto di segnalazione fossero vere; o che, in relazione agli stessi, abbiano subito una condanna in primo grado per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero che, in relazione agli stessi, siano stati dichiarati civilmente responsabili.

Restano ferme le sanzioni disciplinari applicabili dell'ANAC nei confronti della Società.

13. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento è adottato con delibera dell'Organo amministrativo ed entra in vigore trascorsi gg. 10 dalla notifica dello stesso alla rappresentanza territoriale di una organizzazione sindacale di rilevanza nazionale senza che siano pervenute da parte di quest'ultima osservazioni/richieste di modifica. Eventuali osservazioni/richieste di modifica da parte dell'organizzazione sindacale devono essere sottoposte all'Organo amministrativo per una nuova determinazione, che potrà anche essere meramente confermativa della precedente delibera di adozione del Regolamento.

Eventuali aggiornamenti del Regolamento devono essere adottati con delibera dell'Organo amministrativo e devono essere inviati per conoscenza alla suindicata organizzazione sindacale. L'aggiornamento/modifica del Regolamento è obbligatorio/obbligatoria qualora nell'ambito dell'attività di monitoraggio siano emersi profili di criticità nel funzionamento dello stesso o nel funzionamento della piattaforma informatica.

14. RESPONSABILE DELL'OSSERVANZA DEL REGOLAMENTO

L'OdV, anche quale Responsabile del canale, è responsabile del rispetto del presente Regolamento.

BOZZA