

# Procedura *Whistleblowing* (Sistema di segnalazione delle violazioni)

## Sommario

1.	Premessa.....	3
2.	Scopo e ambito di applicazione.....	3
3.	Principi di riferimento.....	4
4.	Governo della Procedura .....	7
5.	Sistema di segnalazione delle violazioni .....	7
5.4	Processo di gestione delle Segnalazioni.....	10
5.5	Esame, gestione e valutazione delle Segnalazioni .....	11
5.6	Reportistica.....	13
6.	Divieto di condotte ritorsive e/o discriminatorie.....	13
7.	Limitazioni della Responsabilità .....	15

## 1. Premessa

Iniziative Produttive Piemontesi S.r.l., (“IPP” o la “Società”) con riferimento alle segnalazioni riguardanti le tematiche connesse al D.Lgs. 24/2023, al D.Lgs. 231/01 e al Codice Etico della Società, si è dotata di una Procedura *whistleblowing* (“Procedura”), riguardante il sistema di canali di comunicazione dedicati, predisposti assicurando la riservatezza e l’anonimato del segnalante.

## 2. Scopo e ambito di applicazione

La Procedura ha l’obiettivo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione e la tutela del segnalante, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

La Procedura viene adottata ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, del D. lgs. 231/01 e diviene parte integrante del Modello di Organizzazione previsto all’art. 6 comma 1 lett. a) ex D.Lgs. 231/2001.

La Procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e dei documenti connessi alla segnalazione;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, nonché informare circa la protezione dalle ritorsioni;
- c) assicurare per la segnalazione canali specifici in conformità all’art. 4 D.Lgs. 24/2023, che prevede: forma scritta (anche informatica); forma orale mediante incontro diretto (su richiesta).

La Procedura ha l’obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del segnalante per la segnalazione delle informazioni di violazioni da parte dei soggetti segnalanti;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Il presente documento è approvato **con provvedimento di adozione/delibera** dell'Organo Gestorio di IPP e, al fine di garantirne la massima diffusione, viene inviato ai dipendenti della società e viene pubblicato sul sito internet della Società nella sezione "Whistleblowing".

### 3. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella Procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità alle normative di legge e alle disposizioni interne vigenti, nonché nel rispetto dei principi di seguito riportati.

**Tracciabilità** – Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato previsto dall'art. 12 D.Lgs. 24/2023, le persone coinvolte devono garantire, ciascuna per la parte di propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti inerenti al processo, assicurando la ricostruzione dei controlli effettuati a supporto delle attività.

**Segregazione di compiti e attività** – La Procedura prevede segregazione di compiti e responsabilità tra coloro che saranno chiamati alla gestione della segnalazione e coloro che saranno chiamati ad assumere determinazioni a seguito dell'attività compiuta dall'O.d.V., di cui al seguente art. 4, per l'accertamento della violazione segnalata.

**Conformità alle leggi e coerenza con il quadro normativo di riferimento** – Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni è definito nel rispetto delle normative applicabili e verrà aggiornato, ove ritenuto opportuno, in conformità alle Linee Guida di settore e alle *best practices* nazionali e internazionali.

**Riservatezza** – La tutela della riservatezza del segnalante è uno dei principi fondamentali del testo normativo di derivazione comunitaria che IPP intende perseguire.

A tal fine, richiama integralmente quanto previsto dall'art. 12 D.Lgs. 24/2023 e ne pretende il rispetto in tutte le sue articolazioni e funzioni.

*"Obbligo di riservatezza.*

*1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.*

*2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.*

*3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.*

4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

6. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione

interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

7. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti”.

Il decreto prevede espressamente che la tutela dell'identità sia garantita anche **alla persona fisica segnalata**; pertanto, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dovranno adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione/ente in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Si consideri, peraltro, che a sostegno della persona segnalata e del suo diritto di difesa, l'art. 12, co. 9 del d.lgs. 24/2023 ha altresì riconosciuto che tale soggetto possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La normativa non riconosce però al segnalato il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

**Conflitto di interessi** - Le persone coinvolte nell'istruzione della segnalazione a qualsiasi titolo e coloro che sono chiamati ad assumere provvedimenti disciplinari nei confronti dei segnalati, agiscono nei confronti delle controparti secondo rapporti improntati ai più alti livelli dell'etica di comportamento, nel rispetto del Codice Etico, evitando di assumere decisioni e di svolgere attività, in conflitto, anche solo potenziale con gli interessi dell'Azienda o comunque in contrasto con i propri doveri d'ufficio. Chiunque si trovi in condizioni di conflitto, anche solo potenziale, è tenuto a segnalarlo e ad astenersi dallo svolgere le attività del caso.

**Protezione del segnalante** – La Procedura garantisce per legge la protezione del segnalante, che si estrinseca nella tutela della riservatezza della sua identità alle condizioni previste dalla legge, nel divieto di ritorsioni dirette o indirette e nella protezione dalle ritorsioni eventualmente poste in essere.

**Responsabilizzazione management (*accountability*) e conoscenza** – Il *management*, nell'ambito delle funzioni ricoperte e nel conseguimento dei correlati obiettivi, garantisce l'applicazione della presente Procedura per le attività di competenza, partecipando attivamente al suo corretto funzionamento e alla sua più ampia diffusione.

**Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede"** – Tutti i soggetti destinatari della Procedura, sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascun soggetto coinvolto. A tal fine, (ai fini dell'art. 1 d.lgs. 24/2023) è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione in quanto in questo caso le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 non sono applicabili. Più in generale, IPP garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni effettuate in "malafede", censurando simili condotte ed informando tutti i segnalanti preventivamente che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Ai sensi del terzo comma dell'art. 16 D.Lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 24/2023, le misure di protezione previste dalla legge in favore del segnalante sono in ogni caso garantite:

a) se al momento della segnalazione la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito del contesto lavorativo. Non sono sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio.

b) se la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto nel D.Lgs. 24/2023.

La segnalazione, inoltre, deve essere effettuata utilizzando i canali e secondo le modalità previste dal decreto.

Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciante, affinché si configuri una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Per godere della tutela, nessuna rilevanza assumono invece i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione.

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

**Protezione dei dati personali GDPR n. 679/2016** – tutta la gestione della Procedura comporta il trattamento di dati personali e quindi soggiace ai principi e al rispetto del GDPR n. 679/2016, nonché alle disposizioni espressamente dettate dall’art. 13 D.Lgs. 24/2023 e dal susseguente art. 14 in materia di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, che non potrà essere superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

#### 4. Governo della Procedura

La presente Procedura, come detto, è approvata **dall’Organo gestorio** di IPP.

La gestione delle segnalazioni di cui alla Procedura è affidata alla “Funzione *Whistleblowing*” (“FW”), ricoperta da Professionista esterno autonomo e specificamente formato ai sensi dell’art. 4 co. 2 del D.Lgs. 24/2023.

#### 5. Sistema di segnalazione delle violazioni

Con la presente Procedura, si definisce un sistema di segnalazione delle violazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale e, in particolare, i soggetti che possono attivare tale sistema, le violazioni oggetto di segnalazione, i canali messi a disposizione per effettuare le segnalazioni, le attività per la gestione delle segnalazioni, le tutele per il segnalante ed il segnalato e la reportistica.

##### 5.1 Soggetti segnalanti

Ai sensi dell’art. 2 co. 1 lett. g) d.lgs. 24/2023, la persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

La segnalazione può essere effettuata da parte dei soggetti di cui all’art. 3 D.Lgs. 24/2023 (“Soggetti Segnalanti”) ed in particolare:

*“3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all’autorità giudiziaria o contabile o divulgano*

*pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:*

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;*
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;*
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;*
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;*
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;*
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;*
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;*
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.*

*4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:*

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;*
- b) durante il periodo di prova;*
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso”.*

Sulla base delle Linee Guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 e di quelle adottate con Delibera **n. 478 del 26/11/2025**, la tutela del segnalante si estende a coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le

informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

La tutela prevista dalla legge si estende inoltre, ai sensi dell'att. 3 co. 5 D.Lgs. 24/2023:

- a) ai soggetti facilitatori (ai sensi dall'art. 2 lett. h D.Lgs. 24/2023 il facilitatore è *“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”*);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, nei confronti dei soggetti di cui al 409 cpc, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

### 5.2. Soggetti segnalati

Le Segnalazioni riguardano la «persona coinvolta» da intendersi come la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come soggetto a cui la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata (art. 2 lett. l) D.Lgs. 24/2023), sicché i **“Soggetti Segnalati”** in via esemplificativa possono essere:

- lavoratori che a qualsiasi titolo svolgono la loro attività nel contesto lavorativo di IPP; il contesto lavorativo deve essere inteso in senso estensivo (art. 2 lett. i D.Lgs. 24/2023) e cioè come tutte 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;
- membri degli organi sociali;
- società del Gruppo, nell'ambito delle attività svolte e disciplinate da eventuali accordi *intercompany*;
- terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, società), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

### 5.3. Fattispecie oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione viene definito ed inteso come la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (art. 2 lett. c) D.Lgs. 24/2023) e comprende le 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 intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 lett. b) D.Lgs. 24/2023).

La segnalazione deve avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231), **ivi comprese violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (così come previsto dall'art. 7 d.lgs. 211/2025).**

La presente Procedura ed il Decreto non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- alle 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.

#### 5.4 Processo di gestione delle Segnalazioni

Ogni soggetto che intende procedere ad una segnalazione di cui al precedente 5.3, potrà farlo utilizzando i seguenti canali, alternativi tra loro:

1. tramite piattaforma informatica dedicata, accessibile dal sito: [www.ipp-vercelli.it](http://www.ipp-vercelli.it);
2. a mezzo comunicazione cartacea in busta chiusa da inviare alla FWal seguente indirizzo: Iniziative Produttive Piemontesi S.R.L. Corso Germano Sommeiller 32 10128 - Torino (TO) con indicazione sulla busta che si tratta di segnalazione ai sensi del d.lgs. 24/2023.
3. in forma orale, mediante richiesta di incontro di persona con la FW mediante richiesta inoltrata tramite la piattaforma di cui al punto 1.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dalla FW è trasmessa, entro 7 giorni dalla sua ricezione, al soggetto competente, dando contestuale notizia della

trasmissione alla persona segnalante (qualora emerga dalla trasmissione) e con le tutele della riservatezza previste nel D.Lgs. 24/2023 e nella presente Procedura.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con la FW, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione (art. 14 co. 4 D.Lgs. 24/2023).

Per poter garantire un procedimento più veloce ed efficace, la segnalazione deve essere il più possibile esaustiva e contenere le seguenti informazioni:

- generalità del segnalante (nome, cognome, funzione aziendale) - facoltative;
- recapiti ove essere contattato per approfondimenti e aggiornamenti sul procedimento - facoltativi;
- generalità del segnalato (nome, cognome, funzione aziendale);
- data, luogo e modalità in cui sono accaduti i fatti oggetto di segnalazione;
- eventuale documentazione atta a provare lo svolgimento dei fatti (da allegare alla segnalazione);
- specificazione di qualsiasi interesse collegato alla segnalazione di cui sia portatore – per conto proprio o per conto di terzi – il segnalante, ovvero dichiarazione di non essere portatore – per conto proprio o per conto di terzi – di alcun interesse in relazione alla segnalazione (cfr. art. 5 predetto).

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, sono ammesse e verranno prese in considerazione ove risultino adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.) o determinabili mediante istruttoria.

Al segnalante anonimo successivamente identificato si applicano le tutele previste nella presente Procedura in ossequio all'art. 16 co. 4 del D.Lgs. 24/2023.

### 5.5 Esame, gestione e valutazione delle Segnalazioni

Tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nel processo *whistleblowing* hanno l'obbligo di garantire la riservatezza e la sicurezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante.

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 24/2023, i soggetti cui è affidata la gestione della segnalazione (FW):

*“a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;*

- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito”.

Alla funzione di gestione della segnalazione, al fine di dare diligente seguito alla stessa, sono consentiti poteri di ricerca, controllo, richiesta e acquisizione di tutti i documenti ritenuti necessari presso tutte le funzioni aziendali, nonché poteri di audizione del personale della società al fine dell'accertamento del contenuto della segnalazione.

La FW effettua una prima catalogazione e valutazione delle informazioni ricevute ed archivia senza seguito quelle manifestamente infondate.

Nel caso in cui, a seguito di una preliminare fase di analisi, ritenga la segnalazione non manifestamente infondata:

- avvia le attività finalizzate alla ricostruzione puntuale degli accadimenti;
- ove lo ritenga opportuno, può segnalare la questione all'Organo Gestorio o all'Amministratore Unico;
- nei casi ritenuti più gravi, e comunque quando la segnalazione riguarda Amministratori o Sindaci, lo comunica al Collegio Sindacale;
- nel corso dell'indagine, valuta la necessità di contattare in maniera riservata il soggetto segnalante per ottenere maggiori informazioni;
- può decidere di recarsi presso il luogo interessato al fine di ricostruire i fatti, e richiedere altresì alle strutture e/o ai soggetti competenti ogni ulteriore documentazione e chiarimento del caso.

La FW per lo svolgimento delle attività di cui sopra può avvalersi di altri dipendenti della Società o di società appartenenti al Gruppo, nonché di consulenti esterni.

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 bis D.Lgs. 231/2001, in caso di violazione della presente procedura è applicabile il sistema disciplinare previsto dal MOG231, secondo quanto ivi previsto, cui si rimanda integralmente.

## 5.6 Reportistica

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione ed il fascicolo rimarrà nella disponibilità della FW che ne garantisce la riservatezza per tutto il tempo di conservazione.

Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione la FW informa gli organi competenti (Organo Gestorio, Collegio Sindacale e Amministratore Unico) i quali potranno assumere, sulla base dell'indagine interna svolta, tutti gli opportuni approfondimenti e provvedimenti, ivi compresa l'irrogazione delle opportune sanzioni ai soggetti responsabili delle violazioni, nel pieno rispetto delle norme, anche aziendali e del CCNL di volta in volta applicabili.

Nelle predette fasi 5.5. e 5.6 la FW mantiene la riservatezza dell'identità del segnalante in conformità ai principi dettati nelle premesse sub "Riservatezza", sicché ogni interlocuzione della FW con le altre funzioni aziendali sopra richiamate avverrà omettendo il nome e l'identità del segnalante, nonché qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante (es. report, colloqui, verbali, ispezioni ecc.), in conformità e salve le eccezioni previste all'art. 12 d.lgs. 24/2023.

## **6. Divieto di condotte ritorsive e/o discriminatorie**

Ai sensi dell'art. 2 lett. m) D.Lgs. 24/2023, la ritorsione è qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

L'art. 17 D.Lgs. 24/2023, in tema di divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti, prevede che:

- “1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.*
- 2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.*
- 3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità*

*Iniziative Produttive Piemontesi s.r.l.*

*sede operativa:*

via Famiglia Iona, 28  
13100 Vercelli ■ Italy

tel. +39 0161 296211 - 331 1969245 ■ fax +39 0161 296250

[www.ipp-vercelli.it](http://www.ipp-vercelli.it)

*sede legale:*

c.so Germano Sommelier, 32  
10128 Torino ■ Italy

tel. +39 011 0268500 ■ fax +39 011 0268519

cap. soc. 2.500.000,00 € i.v.

c.f. e p.iva 09907870019

iscrizione REA di Torino 1090601 dal 11.08.2008

PEC [ipp@legalmail.it](mailto:ipp@legalmail.it)

*giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile”.*

L'art. 17 co. 4 D.Lgs. 24/2023, indica inoltre talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, co. 1, lettera m), costituiscono 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) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Inoltre, tutti i destinatari della presente procedura devono sapere che, ai sensi dell'art. 19 commi 3 e 4 D.Lgs. 24/2023:

*“3. Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli. Le persone di cui all'articolo 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.*

*4. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo”.*

Ciò non di meno l'art. 19 d.lgs. 24/2023 prevede che i Segnalanti (e tutti i soggetti dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023), con le modalità del successivo art. 7, possono comunicare all'ANAC le

ritorsioni che ritengono di aver subito e l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Si precisa, infine, che ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. 24/2023, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti nel medesimo Decreto, non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 co. 4 c.c. ovvero in sede c.d. "protetta".

## 7. Limitazioni della Responsabilità

Ai sensi dell'art. 20 D.lgs. 24/2023, non è punibile l'ente o la persona di cui all'articolo 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

In tali casi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.