

# **ATTO ORGANIZZATIVO IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING**

**AI SENSI DEL D.LGS. N. 24/2023**

**REV 1 DEL 20/02/2024**

## **INDICE**

### **PREMESSA**

#### **1. RAPPORTI CON IL MODELLO 231 E IL CODICE ETICO**

#### **2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

##### **2.1 Esclusioni**

#### **3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

#### **4. AMBITO SOGGETTIVO E TUTELE**

##### **4.1 Divieto di ritorsione**

##### **4.2 Esclusione dalle tutele e dalle garanzie di cui al D.Lgs. n. 24/2023**

#### **5. PRIVACY**

#### **6. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E LA RELATIVA PROCEDURA DI GESTIONE**

##### **6.1 Segnalazioni in forma orale**

##### **6.2 Segnalazioni in forma scritta**

##### **6.3 Protocollazione**

##### **6.4 Procedura**

#### **7. SEGNALAZIONE ESTERNA**

#### **8. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

#### **9. SEGNALAZIONI E DIVULGAZIONI ANONIME**

#### **10. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

#### **11. SISTEMA DISCIPLINARE**

##### **11.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)**

###### **11.1.1. Provvedimenti sanzionatori specifici**

**11.2.** Sanzioni nei confronti dei dirigenti e di coloro che abbiano la rappresentanza della società in virtù di espressa delega e procura, anche se privi di qualifica dirigenziale

**11.3** Misure nei confronti degli amministratori e del Direttore generale

**11.4** Misure nei confronti dei Sindaci

**11.5** Misure nei confronti dei collaboratori esterni alla Società

**11.6** Misure nei confronti dell'OdV e/o del gestore delle segnalazioni whistleblowing

**11.7** Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

*11.7.1 Regole generali*

*11.7.2 Irrogazione delle sanzioni a dipendenti*

*11.7.3. Accertamento della violazione e irrogazione delle sanzioni a dirigenti*

*11.7.4 Accertamento della violazione e irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori*

**11. 8.** Riepilogo sanzioni ANAC ex D. Lgs. n. 24/2023

**12. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

**13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

**14. RINVIO**

## **PREMESSA**

Il presente atto tiene conto delle disposizioni ex D.Lgs. n. 24/2023 ed è stato redatto anche alla luce delle linee guida ANAC adottate con delibera n. 311/2023, della guida operativa di Confindustria dell'Ottobre 2023 e del documento di ricerca CNDCEC dell'Ottobre 2023.

## **1. RAPPORTI CON IL MODELLO 231 E IL CODICE ETICO**

L'atto organizzativo in materia di Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, il codice etico e il Modello 231 sono fra loro complementari e integrati.

L'atto organizzativo in materia di Whistleblowing ex D.Lgs. n. 24/2023 è stato adottato separatamente a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24/2023 al fine di definire le procedure e le garanzie in tema di whistleblowing.

## **2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

In tema di c.d. Whistleblowing, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 e del D.Lgs. n. 231/2001, così come modificato dal predetto D.Lgs. n. 24/2023, ECOGEST spa supporta e incoraggia le segnalazioni interne aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 24/2023.

Poiché ECOGEST alla data di implementazione del MOG 231, ha raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato così come calcolata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, ECOGEST incoraggia e supporta altresì le segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni, compresi i fondati sospetti così come anche sottolineato dalle L.G. ANAC dell'ottobre 2023, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del D.Lgs. n. 24/2023 ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 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, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Così come evidenziato anche dall'ANAC in sede di linee guida dell'ottobre 2023, possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate.

## **2.1 Esclusioni**

Non sono, invece, ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). In particolare, non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- 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 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;
- le 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 n. 24/2023;
- 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.

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. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

### **3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che siano chiaramente indicate:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato.

Le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

### **4. AMBITO SOGGETTIVO E TUTELE**

Le tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a tutti quei soggetti 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 e in particolare:

- 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;
- 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;
- 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;

- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- 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.

Le tutele previste in tema di Whistleblowing si applicano anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele previste in tema di Whistleblowing si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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 della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

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

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.

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

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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle ipotesi normativamente previste nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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.

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.

Ferme le eccezioni normativamente previste, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

#### **4.1 Divieto di ritorsione**

A tutela del whistleblower si prevede il divieto di ritorsione definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della*

*denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*

La ritorsione può essere anche solo tentata o minacciata. Tra le ipotesi di ritorsione rientrano quegli atti, comportamenti, provvedimenti e omissioni che possono provocare anche in via indiretta un danno ingiusto (occorre, però, che vi sia un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione). A titolo esemplificativo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per ottenere le tutele occorre che:



- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio". Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica.

Analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Oltre ai segnalanti, possono comunicare ad ANAC l'eventuale ritorsione subita i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione o nell'ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere non possono darne comunicazione ad ANAC

Il segnalante fornisce ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

#### **4.2. Esclusione dalle tutele e dalle garanzie di cui al D.Lgs. n. 24/2023**

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione – in analogia alla precedente disciplina - in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare tra quelle previste dal presente atto e/o dal proprio CCNL e/o dal proprio contratto e/o lettera di assunzione o conferimento incarico.

#### **5. PRIVACY**

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti;-se raccolti accidentalmente, i dati sono cancellati immediatamente.

Le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati sono state adottate sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate automaticamente dalla piattaforma per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e dei principi vigenti in tema di privacy.

Poiché per la segnalazione orale si utilizza una piattaforma software che consente la registrazione in tempo reale di uno o più file audio, consente di allegare documenti multimediali, e ne effettua la

conservazione, nel rispetto della privacy del segnalante, il gestore delle segnalazioni non ha compiti di trascrizione o di protocollazione su questi documenti inseriti dal segnalante nella piattaforma.

La piattaforma indicherà la corretta registrazione e memorizzazione del file audio.

## **6. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E LA RELATIVA PROCEDURA DI GESTIONE**

Ecogest ha attivato, sentite le rappresentanze sindacali, propri canali di segnalazione, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore (così come evidenziato anche dalle L.G. ANAC di ottobre 2023), della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata, sulla base di apposito conferimento di incarico da parte del CdA, al Prof. Avv. Antonio Barone. Il prof. Avv. Antonio Barone infatti, possiede tutti i requisiti previsti dalla normativa per ricoprire anche tale ruolo. L'azienda assicura un adeguato budget per l'attività di valutazione e gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono avvenire in forma orale o in forma scritta, mediante l'uso di una piattaforma specifica per il whistleblowing.

La Ecogest, dopo attenta analisi di mercato ha scelto la piattaforma WhistleblowerSoftware, prodotto software completo per la gestione delle problematiche W.B., con le seguenti caratteristiche in particolare:

- piattaforma attivabile direttamente dal link whistleblowing, raggiungibile dal sito di Ecogest presente nel sito di Ecogest
- possibilità di scambiare messaggi anche dopo aver inviato la segnalazione anche in caso di segnalazione anonima
- promemoria per le scadenze delle attività del gestore delle segnalazioni
- protocollazione e conservazione in automatico di ogni segnalazione
- possibilità in caso di segnalazione orale di scegliere la distorsione della voce
- possibilità in caso di file allegati alla segnalazione scritta di escludere metadati, per impedire eventuali attività di tracciamento sui file della segnalazione.
- possibilità di personalizzare il modello di segnalazione per rendere al segnalante più chiara e facile la procedura da seguire.

- possibilità per il segnalante di conoscere lo stato di avanzamento della sua segnalazione e di aggiungere altre informazioni ad integrazione di una segnalazione precedente.

Il gestore del canale di segnalazione, quindi l'amministratore unico della piattaforma di W.B., è lo stesso gestore delle segnalazioni. L'azienda acquista la piattaforma, ma la attivazione avviene con procedura separata pianificata assieme al gestore delle segnalazioni, procedura in cui il gestore delle segnalazioni in video call protetta acquisisce l'uso della piattaforma in circa 40 minuti. Quindi il gestore delle segnalazioni viene istruito su come svolgere la fase di configurazione della piattaforma, e come successivamente (chiusa la video call), svolgerà la configurazione nominandosi come unico amministratore e scegliendo opportuna password.

### **6.1 Segnalazioni in forma orale**

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso l'accesso alla piattaforma WhistleblowerSoftware.

La piattaforma consente di registrare uno o più messaggi audio. Il segnalante può scegliere di distorcere il messaggio per evitare futuri riconoscimenti del tono di voce o del dialetto.

La piattaforma indicherà la corretta registrazione e memorizzazione del file audio

Le credenziali per un successivo accesso del segnalante sono auto generate e con lunghezza superiore ai 16 caratteri.

### **6.2 Segnalazioni in forma scritta**

La segnalazione in forma scritta viene effettuata dal segnalante sempre collegandosi alla piattaforma di W.B. scelta da Ecogest, ed allegando un file alla segnalazione che viene compilata in tempo reale, e immediatamente inserita nella piattaforma. Il segnalante può scegliere di non inserire i metadati del file in modo da impedire eventuali possibilità di tracciamento sul file.

Le credenziali per un successivo accesso del segnalante sono auto generate e con lunghezza superiore ai 16 caratteri,

### **6.3 Protocollazione**

La segnalazione è oggetto di protocollazione automatica da parte della piattaforma, che provvede anche alla archiviazione e conservazione della stessa segnalazione.

## 6.4 Procedura

Il gestore della segnalazione, ovvero il gestore delle segnalazioni manterrà con il segnalante le necessarie interlocuzioni al fine di dare diligente e corretto seguito alle segnalazioni ricevute.

La piattaforma software scelta da Ecogest consente lo scambio di messaggi (con chat sicura e criptata) fra il gestore delle segnalazioni e il segnalante.

Un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni farà riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'ANAC, ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante, tramite la piattaforma con lo scambio di messaggi su chat criptata.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione il gestore delle segnalazioni si rivolgerà immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed

eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti saranno comunque comunicati alla persona segnalante.

Le eventuali ipotesi di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione la segnalazione potrà essere indirizzata al vertice aziendale e in ogni caso a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Questa ipotesi, in ogni caso, costituisce un motivo per ricorrere alla segnalazione esterna ad ANAC

## **7. SEGNALAZIONE ESTERNA**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023.
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna si effettua attraverso i canali messi a disposizione dall'ANAC ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023.

## **8. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## **9. SEGNALAZIONI E DIVULGAZIONI ANONIME**

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime e non verranno trattate. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni e verranno trattate come segnalazioni whistleblowing.

Le divulgazioni pubbliche o le segnalazioni "anonime", ove possibile, (ad esempio da organi di stampa o piattaforme web), saranno registrate/catalogate e conservate da parte della società, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

## **10. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

I soggetti tutelati hanno anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

## **11. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il sistema disciplinare si applica nel caso di violazioni dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Poiché ECOGEST già dispone di un sistema disciplinare previsto per le violazioni del Modello redatto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 si ritiene utile aggiornare e implementare tale sistema disciplinare così come di seguito indicato.

### **11.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)**

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello 231 e dall'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 costituiscono illeciti disciplinari e in quanto tali devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;



- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali reiterazioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione, a questo fine, i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi cinque anni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni – verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dal Datore di Lavoro di ECOGEST spa.

Sono previste sanzioni disciplinari anche nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione (“c.d. whistleblowing”) ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 oltre che del D.Lgs. n. 231/2001 così come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023 volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato. In particolare sono previste sanzioni disciplinari:

- nei confronti di chi non rispetta, in generale, la normativa ex D.Lgs. n. 24/2023;
- nei confronti di chi, pur essendone responsabile, non ha proceduto all'istituzione dei canali di segnalazione, all'adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa all'effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti di chi ha messo in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- nei confronti di chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi direttamente o indirettamente collegati, alla segnalazione. Per ritorsione si intende quella di cui al D.Lgs. n. 24/2023, e più in generale ogni 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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;

- nei confronti di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, In particolare, le sanzioni disciplinari sono previste anche nel caso in cui venga accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.
- nei confronti di chi non rispetta le tempistiche previste dal D.Lgs. n. 24/2023 in tema di riscontro delle segnalazioni interne;
- nei confronti di chi non rispetta le disposizioni in tema di corretta trasmissione delle segnalazioni all'ANAC nel caso di segnalazione esterna;
- nei confronti di chi non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di whistleblowing, ove fosse responsabile.

### **11.1.1. Provvedimenti sanzionatori specifici**

#### **Richiamo Verbale**

La sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre se commessa per la prima volta e sia qualificabile come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello 231 e dall'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni o, ancora, in caso di violazione colposa dei principi del Codice Etico.

Ciò vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di produrre effetti negativi verso l'esterno, tali da minare l'efficacia del Modello e dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

#### **Ammonizione scritta**

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza e gestore delle segnalazioni di informazioni dovute ai sensi del Modello 231 e dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure e/o all'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello 231 e dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

### **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni**

Le sanzioni di cui al presente titolo vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze: comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo possono individuarsi i seguenti comportamenti lesivi:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello 231 e/o dall'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- gravi violazioni procedurali del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 tali da esporre la Società a

responsabilità nei confronti dei terzi, fra cui, a titolo esemplificativo possono individuarsi i seguenti comportamenti:

- a. omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello 231 e dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- b. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- c. omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza e al gestore delle segnalazioni di informazioni dovute ai sensi del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- d. omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- e. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- f. inosservanza delle prescrizioni contenute nell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- g. qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

### **Licenziamento con preavviso per giustificato motivo**

Il licenziamento con preavviso per giustificato motivo è conseguenza di un grave inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero dovuto a ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono, a titolo d'esempio, motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto 231, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto 231;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;

- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti, dovute ai sensi del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

### **Licenziamento senza preavviso per giusta causa**

Il licenziamento senza preavviso per giusta causa si commina per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

Fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231 e al Decreto 24/2023, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, quando si riscontrino gravi violazioni ai "principi etici e di comportamento", compiute dolosamente.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- un comportamento fraudolento, inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e al gestore delle segnalazioni

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### **11.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti e di coloro che abbiano la rappresentanza della società in virtù di espressa delega e procura, anche se privi di qualifica dirigenziale**

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti e di coloro che abbiano la rappresentanza della società in virtù di espressa delega e procura, anche se privi di qualifica dirigenziale, delle norme previste dal Modello 231 e/o dall'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, o in caso di comportamenti non conformi a quanto prescritto nel Modello 231 e/o nell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 durante lo svolgimento di attività a rischio di reato, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente impedire il compimento di violazioni del Modello e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e, nei casi più gravi, la perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- ometta, per colpa grave o con dolo, di vigilare sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello 231 e/o di cui all'atto

organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo e dell'atto organizzativo in tema di whistleblowing o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231 e D.Lgs. n. 24/2023;

- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza e al soggetto gestore delle segnalazioni eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo 231 e/o in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, etc. delle autorità preposte
- effettui elargizioni in denaro o altro bene e/o utilità a pubblici funzionari;
- destini somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, da organismi pubblici nazionali e non, per scopi diversi da quelli cui erano destinate;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non, ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.

Sono previste sanzioni disciplinari anche nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione ("c.d. whistleblowing") di cui al D.Lgs. n. 24/2023 volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato. In particolare, sono previste sanzioni disciplinari:

- nei confronti di chi non rispetta, in generale, la normativa ex D.Lgs. n. 24/2023;
- nei confronti di chi, pur essendone responsabile, non ha proceduto all'istituzione dei canali di segnalazione, all'adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa all'effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;

- nei confronti di chi ha messo in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- nei confronti di chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi direttamente o indirettamente collegati, alla segnalazione. Per ritorsione si intende quella di cui al D.Lgs. n. 24/2023, e più in generale ogni 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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- nei confronti di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. In particolare, le sanzioni disciplinari sono previste anche nel caso in cui venga accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.
- nei confronti di chi non rispetta le tempistiche previste dal D.Lgs. n. 24/2023 in tema di riscontro delle segnalazioni interne;
- nei confronti di chi non rispetta le disposizioni in tema di corretta trasmissione delle segnalazioni all'ANAC nel caso di segnalazione esterna;
- nei confronti di chi non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di whistleblowing, ove fosse responsabile.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

### **11.3 Misure nei confronti degli amministratori e del Direttore generale**



In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte del singolo amministratore, l'Organismo di Vigilanza e/o il gestore delle segnalazioni è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza e/o il gestore delle segnalazioni è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, ad opera del singolo Amministratore, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 ad opera del singolo Amministratore, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale. Le medesime sanzioni si applicano anche al Direttore generale, il quale, a norma di legge (ex art. 2396 c.c.), è soggetto alle stesse disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori, in relazione ai compiti che gli sono stati affidati.

#### **11.4 Misure nei confronti dei Sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e/o il gestore delle segnalazioni dovrà

tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

### **11.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni alla Società**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale, diverso dal lavoro subordinato, (es. fornitori, subcontraenti, partner) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello 231 e/o dal Codice Etico e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale (si veda quanto stabilito sopra).

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza e/o il gestore delle segnalazioni il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

### **11.6 Misure nei confronti dell'OdV E/O DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza e/o il gestore delle segnalazioni non abbia saputo, per colpa grave, individuare e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare violazioni del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 che si siano concretizzate in fattispecie di reati in danno alla Società, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

## **11.7 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare**

### **11.7.1 Regole generali**

Salve le vigenti disposizioni di legge, allorché si verificano violazioni del Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 che comportino a carico di tutti coloro che ne sono Destinatari, l'apertura di un procedimento disciplinare con conseguente irrogazione della relativa sanzione, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nella valutazione in merito all'opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali a ciò preposti.

La procedura di accertamento delle violazioni può prendere avvio:

- in conseguenza di una segnalazione ricevuta dall'Odv e/o dal gestore delle segnalazioni
- in assenza di segnalazioni ricevute, da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, dal gestore delle segnalazioni o di altro ente interno preposto (es. Internal Audit), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, ai sensi del d.lgs. n. 231/01" ovvero attraverso i canali previsti dal D.Lgs. n. 24/2023.

In ossequio alle generali disposizioni di cui al Testo Unico per la sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008 c.d. TUSL), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza:

- a. Datore di Lavoro della ECOGEST spa
- b. Dirigenti responsabili
- c. Responsabile sistema qualità e sicurezza (RSQ)
- d. Responsabile servizio prevenzione e protezioni (RSPP)
- e. Auditor della Sicurezza

Qualora la situazione di presunta violazione scaturisca da un'attività di Audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza e/o al il gestore delle segnalazioni ciascuno per quanto di propria competenza

- dall'Internal Audit;
- dal Datore di Lavoro, per i soli Audit sul RSQ e RSPP.

### **11.7.2 Irrogazione delle sanzioni a dipendenti**

In ossequio e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, nonché nel rispetto delle procedure, delle disposizioni e delle garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, cui integralmente si rinvia, i dipendenti eventualmente interessati dal procedimento disciplinare potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate.

In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli interessati, garantendo a essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in merito alla propria difesa.

Al direttore generale, o su delega dello stesso, al Responsabile delle risorse umane, compete l'attivazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Il direttore generale o su delega dello stesso, il Responsabile delle risorse umane, agirà nel rispetto dei poteri ad esso spettanti, nel rispetto della valutazione di tutti gli aspetti rilevanti, delle circostanze specifiche, del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza e/o dal gestore delle segnalazioni, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza delle procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze, etc.) e saranno valutate tutte le circostanze specifiche del caso.

L'esito di ogni procedimento disciplinare da inadempienze al Modello 231 e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, è comunicato all'Odv e/o al gestore delle segnalazioni

La documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di

Funzione e del Datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate a cura dell'Ufficio del Personale.

### **11.7.3. Accertamento della violazione e irrogazione delle sanzioni a dirigenti**

La procedura di irrogazione delle sanzioni previamente descritta, si applica anche ai dirigenti, conformemente alla normativa di legge specificatamente afferente tali soggetti.

### **11.7.4 Accertamento della violazione e irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori**

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte di uno o più Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso e/o dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, l'Organismo di Vigilanza e/o il gestore delle segnalazioni dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c..

### **11.8. Riepilogo sanzioni ANAC ex D. Lgs. n. 24/2023**

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni

applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

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

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia al predisponendo Regolamento sanzionatorio ANAC.

## **12. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

ECOGEST pianifica iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo.

## **13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 sarà aggiornato ogni qualvolta sarà necessario, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni dell'atto e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di straordinarie ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento dell'atto organizzativo in tema di Whistleblowing adottato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione.

La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza e/o al gestore delle segnalazioni in coordinamento con l'Internal Audit.

#### **14. RINVIO**

Per tutto quanto non espressamente previsto si rinvia al D.Lgs. n. 24/2023.