

12/12/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 1 di 11	3F FILIPPI SPA

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Gestione delle Segnalazioni di condotte illecite o irregolarità

SOCIETA' 3F FILIPPI SPA

N°	DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL CDA (IL LEGALE RAPPRESENTATE)
1	12.12.2023	Entrata in vigore – prima stesura	

12/12/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 2 di 11	3F FILIPPI SPA

SOMMARIO

1. Premessa	3
2. Contesto di riferimento	3
3. Introduzione al Whistleblowing	3
4. Oggetto	4
5. Obiettivi	4
6. Definizioni e Normativa di Riferimento	4
7. Soggetti coinvolti	6
8. Descrizione della procedura	6
a. Oggetto e requisiti della Segnalazione.....	6
b. Modalità di segnalazione.....	6
9. Gestione delle Segnalazioni	8
a. Protocollazione e custodia.....	8
b. Istruttoria.....	8
c. Investigazione e comunicazione dell'esito.....	9
d. Archiviazione.....	10
10. Canale di segnalazione esterno e diffusione pubblica	10
11. Situazioni di Conflitto d'interessi	10
12. La tutela del Segnalante	11
a. La tutela della riservatezza del Segnalante.....	11
b. Il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante.....	11
13. Infrazione della procedura	11
14. Revisioni della procedura	11

12/12/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 3 di 11	3F FILIPPI SPA

1. Premessa

La presente procedura ha lo scopo di regolamentare le modalità di effettuazione e di gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della società e/o terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 (cd. disciplina Whistleblowing). Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta pertanto applicabile quanto previsto dal Decreto Legislativo.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire ai c.d. whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento, rimuovendo i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso a segnalazioni.

2. Contesto di riferimento

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati Membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto"). Con l'adozione della presente Policy, la società ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente procedura fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

3. Introduzione al Whistleblowing

Il "**whistleblowing**" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un **illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti**.

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire a chiunque ne abbia titolo ai sensi della normativa, di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite o una violazione del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le Segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle Segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la Segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;

12/12/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 4 di 11	3F FILIPPI SPA

- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto Segnalante.

4. Oggetto

Scopo del presente documento è rappresentare le **modalità operative per la gestione delle Segnalazioni** e delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite, anche rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura **non sono invece ricomprese**:

- **segnalazioni su situazioni di carattere personale** aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- **segnalazioni fondate su meri sospetti** o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella Segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

5. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di **far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società**, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla Segnalazione da parte del Segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle Segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Il presente documento si prefigge di:

- creare **una cultura aziendale** basata **sulla trasparenza e sulla fiducia**;
- **rimuovere i fattori** che possono **ostacolare o disincentivare la Segnalazione**;
- **fornire chiare indicazioni operative** sulle modalità di effettuazione delle Segnalazioni.

6. Definizioni e Normativa di Riferimento

Gestore del canale interno di segnalazione (nel proseguo, per brevità "Gestore Esterno")

Soggetto che gestisce le attività operative attraverso l'accesso alla piattaforma di segnalazione, condividendo le segnalazioni e le azioni da intraprendere con le funzioni interne e gli organi societari, secondo le modalità dettate dalla presente Procedura.

L'attività è assegnata alla società Crowe Bompani SpA.

Referenti interni Whistleblowing

Saranno coinvolte dal Gestore del canale interno, a seconda della tipologia di segnalazione e secondo le modalità dettate dalla presente procedura, le seguenti figure:

- Responsabile Funzione HR
- Consiglio di Amministrazione, nella figura dell'Amministratore Delegato
- Organismo di Vigilanza, nella figura del Presidente

Organismo di Vigilanza o OdV

Organo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento in conformità con le prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01.

Segnalazione

Qualsiasi comunicazione, interna o esterna, ricevuta tramite i canali individuati avente ad oggetto:

- comportamenti posti in essere in violazione di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Società, compresi il Codice Etico e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.L.gs 231/01;
- qualsiasi altra condotta illecita ed immorale che possa determinare un danno economico, patrimoniale e/o d'immagine per la Società.

Rientrano nella definizione di segnalazione:

- illeciti indicati nel D. lgs. n.231/2001 (vedi infra punto c)
- Violazioni del Modello (vedi infra punto c)
- illeciti europei e nazionali (vedi infra punti a) e b) (art. 3, co. 2, lett. b), secondo periodo, D.lgs. n.24/2023)

Più in dettaglio, le violazioni indicate nella tabella precedente possono riguardare: a) violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i 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; b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate; c) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione.

Segnalante

Soggetto che effettua una Segnalazione.

Segnalato

Soggetto a cui è attribuita la violazione.

Codice Etico

Documento che definisce l'insieme dei principi e dei valori etici adottati dalla Società.

D.Lgs. 231/2001

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.

Modello 231

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società in ottemperanza al D.Lgs. 231/01.

Normativa Privacy

Si intende il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (anche "GDPR"), la Convenzione 108 nonché qualsiasi altra normativa internazionale sulla protezione dei dati personali ivi compresi i provvedimenti del Garante italiano o di altra Autorità estera per la protezione dei dati personali.

Dir. EU 2019/1937

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

D.Lgs. 24/2023

Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n.24 il quale rappresenta l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" e recante "disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

7. Soggetti coinvolti

In linea con le normative vigenti e con le best practice, **la Segnalazione può essere presentata da:**

- lavoratori dipendenti o ex dipendenti della Società, anche nelle forme diverse dal rapporto di lavoro subordinato, e tutte quelle persone fisiche e/o giuridiche che operano/hanno operato sulla base di rapporti contrattuali di lavoro o collaborazione e commerciali con la Società;
- i membri degli organi di amministrazione e controllo;
- soggetti terzi tra cui, a titolo di esempio, i clienti, i fornitori, i consulenti, i partner commerciali, i soggetti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato o è terminato, gli azionisti, ecc.

Le Segnalazioni **possono riguardare i seguenti soggetti:**

- dipendenti;
- membri degli organi di amministrazione e controllo;
- soggetti terzi (es. clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, stagisti, tirocinanti, partner commerciali).

8. Descrizione della procedura

a. Oggetto e requisiti della Segnalazione

Il Segnalante potrà segnalare violazioni di una qualsivoglia natura, sia essa un fatto o un atto omissivo, che possano integrare illeciti anche solo potenzialmente contrari alle normative di legge e regolamentari interne della Società.

Potrebbero essere segnalate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, violazioni riguardanti:

- conflitti di interesse o altre violazioni del Codice Etico e di regolamenti interni;
- acquisizione illecita di informazioni riservate e furto di beni materiali e/o immateriali;
- attività illecite e/o fraudolente che possano causare danni al patrimonio aziendale in generale;
- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (es. fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);
- violazioni delle norme a tutela del lavoratore e dell'ambiente nel quale opera;
- qualsiasi condotta illecita, come prevista all'interno del Modello 231 della Società.

b. Modalità di segnalazione

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

- **Piattaforma on line accessibile da qualunque device al seguente link:**
<https://whistleblowing.3f-filippi.com>
- **Linea telefonica dedicata raggiungibile al seguente numero: 018 301 3018**
- **Incontro diretto con il gestore delle segnalazioni**

Piattaforma on line

Questo strumento garantisce, attraverso la cifratura delle informazioni, la totale riservatezza dell'identità del Segnalante, unitamente alla conservazione dell'integrità del dato.

La Segnalazione, che potrà essere inviata anche in forma anonima, sarà indirizzata automaticamente attraverso la suddetta piattaforma e sarà trattata con **sollecitudine**, in modo **riservato e professionale** dal soggetto incaricato alla gestione delle segnalazioni.

La Società prenderà in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

12/12/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 7 di 11	3F FILIPPI SPA

Come richiamato dalle linee guida ANAC, si precisa che nel corso delle attività investigative potrebbero essere richiesti i dati identificativi del segnalante, se considerati elementi essenziali per la gestione della segnalazione.

La Segnalazione - anche quella non anonima - **deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.**

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, quali ad esempio:

- una chiara e completa **descrizione dei fatti oggetto** della Segnalazione;
- le circostanze **di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti** oggetto della Segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di **identificare il/i soggetto/i** che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli **eventuali documenti a supporto** della Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una Segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il Segnalante verrà guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Al termine della segnalazione sarà fornito al segnalante un codice univoco identificativo della segnalazione che consentirà di monitorare lo status della segnalazione ed eventualmente interagire con il gestore delle segnalazioni mediante un sistema di messaggistica, in apposita sezione della piattaforma online.

Linea telefonica dedicata

Il segnalante ha la possibilità di inviare una segnalazione in forma orale attraverso la linea telefonica dedicata.

La segnalazione verrà registrata ed inoltrata al Gestore esterno della piattaforma online.

È richiesto al segnalante di fornire il nome della società per la quale intende inviare una segnalazione seguito da una descrizione di quanto intende segnalare.

La segnalazione, in ogni caso, deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Al fine di essere contattato ed informato sullo stato della segnalazione, è richiesto al segnalante, di fornire i dati di contatto, in caso contrario la segnalazione potrebbe essere considerata come non gestibile.

Incontro diretto

Il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto presso i seguenti uffici del Gestore Esterno

- **Crowe Bompani SpA – Pisa: Via Mezzanina, 18, 56129 - Pisa (PI)**
- **Crowe Bompani SpA – Bologna: Via Giovanni Papini, 18, 40128 - Bologna (BO)**

Per richiedere un incontro diretto presso gli uffici del Gestore Esterno, il segnalante dovrà inviare una richiesta ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

- s.rigo@crowebompani.it
- d.dellai@crowebompani.it

Sarà garantito lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole, ossia entro 10/15gg dall'inoltro della richiesta.

L'incontro, previo consenso del segnalante, potrà essere registrato attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non fosse possibile procedere alla registrazione sarà redatto apposito verbale, oggetto di sottoscrizione da parte del segnalante e del soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale sarà consegnata al segnalante.

9. Gestione delle Segnalazioni

Una volta ricevuta la Segnalazione la gestione operativa della stessa è affidata al **Gestore Esterno** ed è articolata in quattro fasi:

- a. *protocollazione e custodia;*
- b. *istruttoria;*
- c. *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. *archiviazione.*

a. **Protocollazione e custodia**

Il Software prevede una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento, sia per le segnalazioni scritte che per le segnalazioni orali.

Per le segnalazioni effettuate mediante incontro diretto è affidato al Gestore Esterno il processo di conservazione della documentazione garantendo la riservatezza dei dati del segnalante nonché delle informazioni oggetto della segnalazione, secondo quanto previsto dall'art.14 del D.Lgs. 24/2023.

b. **Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta.

La Segnalazione, ricevuta dal Gestore Esterno sarà inoltrata, a seconda dei casi, ai seguenti soggetti:

- Responsabile della funzione HR Corporate, nel caso di segnalazioni riguardanti uno o più dipendenti o soggetti terzi;
- Presidente dell'OdV, nel caso di segnalazioni riguardanti uno o più amministratori della società;
- Amministratore Delegato, nel caso di segnalazioni riguardanti gli Organi di Vigilanza e Controllo, affinché lo stesso possa, ove necessario, riferire in assemblea

L'obiettivo di questa prima fase è di valutare i contenuti della segnalazione, effettuare un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia **palesamente infondata**, si procederà all'archiviazione immediata;
- laddove la Segnalazione **non sia ben circostanziata**, si richiederà, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine questa verrà archiviata;
- in caso la Segnalazione appaia **circostanziata** con elementi di fatto precisi e concordanti si procederà con le fasi dell'istruttoria.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

Verrà rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato in apposita sezione della piattaforma, accessibile dal segnalante mediante un codice univoco comunicato in sede di invio della segnalazione.

Unicamente per le segnalazioni orali, la mancata indicazione di un recapito da parte del segnalante e pertanto la mancanza della possibilità di interagire con quest'ultimo, potrebbe comportare l'archiviazione della segnalazione in quanto non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing.

12/12/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 9 di 11	3F FILIPPI SPA

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D. Lgs. 231/2001, integrando la stessa una violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico o uno dei fatti di reato previsti dal decreto, in ogni caso, ne viene data comunicazione all'Organismo di Vigilanza della Società affinché quest'ultimo possa procedere con autonome valutazioni ed indagini. Tutte le altre segnalazioni meritevoli di indagine saranno invece oggetto dei flussi informativi che periodicamente vengono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

c. Investigazione e comunicazione dell'esito

L'investigazione è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'investigazione ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

L'attività di investigazione sarà condotta dal Gestore Esterno tramite il supporto dei soggetti indicati nel paragrafo precedente, come soggetti destinatari dell'informativa del Gestore Estero (es. Responsabile Funzione HR Corporate). È compito di tutti cooperare con il Gestore Esterno e con i soggetti incaricati dell'investigazione nello svolgimento della stessa, a maggior ragione nei casi in cui si sarà resi edotti che le attività in corso riguardano lo svolgimento di una investigazione da whistleblowing.

Nel caso di segnalazione che prevede il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo condividerà la metodologia e le modalità di indagine con il Gestore Esterno, valutando anche l'opportunità del coinvolgimento di un professionista esterno (es. legale) per la conduzione dell'investigazione.

In tutti gli altri casi di segnalazione, il Gestore Esterno potrà comunque sottoporre all'Organismo la valutazione sull'opportunità di coinvolgere nell'investigazione un professionista esterno.

In ogni caso, laddove sia necessario il ricorso alla consulenza esterna per la conduzione dell'indagine, l'Organismo di Vigilanza potrà mettere a disposizione il budget di spesa assegnato allo stesso e/o richiedere un extra-budget alla Società.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

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, il soggetto incaricato alla gestione delle segnalazioni, fornisce riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

- **l'archiviazione**, fornendo le ragioni della decisione,
- la **fondatezza della segnalazione** e l'invio ai competenti organi interni competenti per i relativi seguiti,
- **l'attività svolta e ancora da svolgere** (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

Nel caso in cui, a seguito dell'analisi e verifica delle Segnalazioni ricevute, emerga un comportamento illecito tenuto da un dipendente della Società, quest'ultimo è soggetto a misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, secondo quanto disposto dal Modello 231, dal Contratto Nazionale del Lavoro e dalle altre norme applicabili.

Sono in aggiunta previsti provvedimenti disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del Segnalante o di chi adotta misure ritorsive e/o discriminatorie nei confronti del Segnalante.

Al termine della fase di analisi e verifica della Segnalazione, è compito dei referenti interni incaricati nella gestione della segnalazione, informare il **Consiglio di Amministrazione** per porre in essere eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie, quali, ad esempio:

12/12/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 10 di 11	3F FILIPPI SPA

- la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalato e/o dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate;
- un processo di rafforzamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e del Modello 231;
- l'eventuale Segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti costituenti reato, ovvero la promozione di azioni civili e/o di natura amministrativa.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale, tramite il Software.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvo gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, **non oltre 5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

10. Canale di segnalazione esterno e diffusione pubblica

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), può essere effettuata solo a determinate condizioni e, la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

11. Situazioni di Conflitto d'interessi

La presente procedura garantisce che la gestione delle Segnalazioni venga affidata a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Sarà compito del Gestore Esterno valutare l'astensione dal procedimento di analisi preliminare dei soggetti interessati per garantire la massima trasparenza ed equità di giudizio.

12. La tutela del Segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la **riservatezza dell'identità del Segnalante** sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del Segnalante non anonimo, prevedendo:

- a) *la tutela della riservatezza del Segnalante;*
- b) *il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante.*

a. La tutela della riservatezza del Segnalante

La società garantisce la **riservatezza dell'identità del Segnalante** e la **confidenzialità** delle informazioni contenute nella Segnalazione in tutto il processo di gestione del caso.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto Segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla Segnalazione, l'identità del Segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla Segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto Segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del Segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

Il soggetto **Segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria**, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della Segnalazione.

Il soggetto Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del Segnalante non traggono origine dalla Segnalazione.

13. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

14. Revisioni della procedura

Con l'entrata in vigore della presente policy tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti. La Società provvederà alla necessaria pubblicità ed a trasmettere copia della policy a ciascun dipendente. La presente policy è soggetta a revisione periodica.