

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4-05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

IDENTIFICATIVO DOCUMENTO	L4-05_ MOGC_TREFIAMMELLE_MANUALE DEL SISTEMA_REV.0_POLICY whistleblowing	
EDIZIONE	ED. 0	
Delibera e Data di Approvazione		firma
Approvazione aggiornamento	Presidente del CdA	
Verificato	L'OdV	

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

Sommario

1. SCOPO E FINALITÀ	4
2. DEFINIZIONI	4
3. CAMPO DI APPLICAZIONE	6
4. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI	6
4.1 Normativa esterna (c.d. normativa cogente)	6
4.2 Normativa interna e sistema documentale	7
5. ADOZIONE DELLA POLICY E DIFFUSIONE	7
6. PRINCIPI GENERALI	8
7. SISTEMI A SUPPORTO DEL PROCESSO	9
8. Canali di segnalazione	10
8.1 Canale di segnalazione interna	
8.1.1 Segnalazione in forma scritta	10
8.1.2 Segnalazione in forma orale	11
8.1.3 Segnalazioni anonime	12
8.2 Canale di segnalazione esterna	12
8.3 Divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria o contabile	13
9. Oggetto e contenuto delle segnalazioni	13
9.1 Oggetto delle segnalazioni	13
9.2 Segnalazioni escluse	16
9.3 Contenuto minimo della segnalazione.....	16
9.4 Segnalazioni manifestamente infondate, abusive o diffamatorie.....	17
10. Gestione delle segnalazioni	18
10.1 Ricezione della segnalazione e avviso di ricevimento	18
10.2 Verifica preliminare di ammissibilità	18
10.3 Istruttoria e approfondimenti	19
10.4 Coinvolgimento delle funzioni competenti	19
10.5 Esiti della segnalazione	21
10.6 Modalità alternativa di trasmissione della segnalazione	22
10.6.1 Gestione delle segnalazioni anonime tramite raccomandata.....	22
10.7 Archiviazione	23
10.8 Tempi del procedimento e riscontro al segnalante	23

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

11. Conflitti di interesse e criteri di assegnazione	24
11.1 Segnalazioni riguardanti il gestore della segnalazione	24
11.2 Obbligo di astensione e sostituzione del soggetto coinvolto	25
11.3 Trasmissione per competenza ad altre funzioni o organi interni	25
12. Tutela del segnalante e dei soggetti collegati	26
12.1 Riservatezza dell'identità del segnalante	26
12.2 Tutela dei facilitatori e degli altri soggetti protetti	27
12.3 Divieto di ritorsione	27
12.4 Misure di sostegno e protezione	28
13. Tutela del segnalato e degli altri soggetti menzionati	28
13.1 Principio di presunzione di non colpevolezza	28
13.2 Riservatezza dell'identità del segnalato	28
13.3 Informativa al segnalato e limiti temporali.....	29
13.4 Diritto di difesa e contraddittorio	29
14. Sistema sanzionatorio.....	30
14.1 Sanzioni per atti ritorsivi o discriminatori	30
14.2 Sanzioni per violazione degli obblighi di riservatezza	30

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

1. SCOPO E FINALITÀ

La Società Cooperativa di Produzione e Lavoro Tre Fiammelle svolge le proprie attività nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, integrità e responsabilità, in conformità alla normativa vigente, al proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, al Codice Etico, nonché alle ulteriori procedure e presidi del sistema di compliance aziendale.

In tale contesto, la Società riconosce il valore della segnalazione quale strumento essenziale di prevenzione e contrasto di condotte illecite, nonché quale presidio di tutela dell'integrità aziendale e della responsabilità sociale d'impresa.

La presente Policy è adottata in attuazione:

- del Decreto Legislativo 24/2023, recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937;
- dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001;
- nonché in coordinamento con il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società.

La Policy disciplina:

- i canali di segnalazione interna;
- le modalità di gestione delle segnalazioni;
- le misure di tutela del segnalante (whistleblower);
- il divieto di ritorsione;
- il sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni.

La Società incoraggia i propri dipendenti, collaboratori, componenti degli organi sociali, nonché tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, operano o hanno operato per conto della stessa, a segnalare, in buona fede, comportamenti, atti od omissioni che possano costituire violazioni di norme di legge, del Modello 231, del Codice Etico o delle procedure interne.

La Società si impegna a garantire che le segnalazioni siano gestite in modo riservato, imparziale e tempestivo, assicurando la tutela dell'identità del segnalante e prevenendo qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei suoi confronti.

2. DEFINIZIONI

AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC): ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, è l'Autorità deputata alla gestione dei canali di segnalazione esterna.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

CODICE ETICO: documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui il Gruppo entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

DESTINATARI: si intendono le Persone, nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche, (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, lavoratori autonomi e liberi professionisti, consulenti o clienti e altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con una delle Società appartenenti come collaboratori, business partners, delle società non controllate nelle quali una società detiene partecipazioni rilevanti, delle *joint venture* e/o – in ogni caso – di chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse). In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all'art. 3 del d.l g s. n. 24/2023.

FACILITATORI: si intendono quei soggetti, persone fisiche, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che abbiano prestato/prestano assistenza a quest'ultimo nel processo di segnalazione.

MODELLO 231: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ciascuna società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

PROCEDURE INTERNE: tutte le procedure, policy, istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale.

RESPONSABILE SEGNALAZIONI: è identificato nella Funzione Compliance e ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore.

SEGNALAZIONE ESTERNA: segnalazione effettuata attraverso i canali gestiti dall'ANAC e ai quali i soggetti privati possono ricorrere alle condizioni previste dal d.lgs. 24/2023.

SEGNALAZIONE INTERNA RILEVANTE: qualsiasi comunicazione - effettuata con i canali di segnalazione predisposti ai sensi della presente policy - avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni indicati al successivo paragrafo "*Oggetto e contenuto delle segnalazioni*", posti in essere dalle Persone, e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle Società.

SEGNALAZIONE ILLECITA: Segnalazione che, dagli esiti della verifica preliminare e sulla base di elementi oggettivi, si rilevi infondata e rispetto alla quale le circostanze accertate consentano di ritenere che sia stata effettuata in malafede o con dolo o colpa grave.

SOGGETTI SENSIBILI COLLEGATI AL SEGNALANTE: a norma del D.lgs. 24/2023, si intendono tali i soggetti facilitatori del Segnalante, le persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, i colleghi del Segnalante, gli enti di proprietà del Segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo. A tali soggetti sono estese le medesime misure di protezione previste per il Segnalante.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE O SISTEMA: il sistema multicanale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto della presente Policy.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

SEGNALANTE (cd. Whistleblower): il soggetto che, in ragione di un rapporto d’interessi con , sia testimone o abbia il fondato motivo di ritenere che sia stato commesso un illecito o un’irregolarità sul luogo di lavoro e procede alla segnalazione. Sono soggetti legittimati alla segnalazione i vertici aziendali, dipendenti (di qualsiasi categoria: a tempo determinato, indeterminato, dirigenti, stagisti, etc.), collaboratori, consulenti, business partners e tutti i soggetti di cui all’art. 3 del d. Lgs. n 24/2023 attuativa della direttiva UE 2019/1937.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica alla Società Cooperativa di Produzione e Lavoro Tre Fiammelle e disciplina le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente e del sistema interno di compliance.

Sono destinatari della presente Policy (di seguito, i “Destinatari”):

- i componenti degli organi sociali;
- i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza;
- i lavoratori subordinati, ivi inclusi i soci lavoratori;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i consulenti, fornitori, partner commerciali e, in generale, tutti i soggetti terzi che operano in nome, per conto o nell’interesse della Società.

La presente Policy si applica altresì ai soggetti che:

- intrattengono rapporti giuridici con la Società anche in fase precontrattuale;
- abbiano cessato il rapporto con la Società, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- abbiano acquisito informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi preliminari all’instaurazione del rapporto.

Restano ferme le eventuali ulteriori previsioni normative applicabili in materia di segnalazioni, con particolare riferimento al Decreto Legislativo 24/2023.

4. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

4.1 Normativa esterna (c.d. normativa cogente)

La presente Policy è adottata in conformità ai seguenti riferimenti normativi:

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

- Codice civile;
- Codice penale;
- D.Lgs. 231/2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti;
- Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione dei segnalanti;
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali;
- D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018;
- Linee Guida ANAC adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di whistleblowing.

4.2 Normativa interna e sistema documentale

La presente Policy si coordina con il sistema normativo interno della Società Cooperativa di Produzione e Lavoro Tre Fiammelle, ed in particolare con:

- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- il Codice Etico;
- il Sistema disciplinare;
- il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- le procedure e policy aziendali rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi (ivi incluse, a titolo esemplificativo, le procedure in materia di gestione delle risorse umane, rapporti con terze parti, gestione delle liberalità e dei conflitti di interesse);
- il sistema delle deleghe, procure e attribuzioni di responsabilità;
- il sistema documentale aziendale (manuali, procedure, istruzioni operative e registri).

5. ADOZIONE DELLA POLICY E DIFFUSIONE

La presente Policy è adottata dalla Società Cooperativa di Produzione e Lavoro Tre Fiammelle quale parte integrante del proprio sistema di compliance e di controllo interno.

La Società ne garantisce la più ampia diffusione e conoscibilità, mediante:

- pubblicazione sul sito internet aziendale <https://www.trefiammelle.it/>;
- messa a disposizione presso la sede della Società;
- inserimento nel sistema documentale aziendale;
- ogni ulteriore modalità ritenuta idonea ad assicurarne l'effettiva accessibilità ai Destinatari.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

La Policy è portata a conoscenza:

- dei lavoratori subordinati, ivi inclusi i soci lavoratori, al momento dell'instaurazione del rapporto e nel corso dello stesso mediante attività informative e formative;
- dei collaboratori, consulenti e terze parti mediante strumenti contrattuali e/o comunicazioni dedicate.

La Società assicura altresì adeguati interventi di informazione e formazione in materia di whistleblowing, anche nell'ambito dei programmi formativi previsti dal Modello 231.

Sono rese disponibili ai Destinatari, con modalità idonee a garantirne la conoscibilità, le informazioni relative:

- ai canali di segnalazione attivati;
- alle modalità di utilizzo degli stessi;
- ai soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni.

6. PRINCIPI GENERALI

Le attività disciplinate dalla presente Policy devono essere svolte nel rispetto dei principi e dei contenuti del Codice Etico, della normativa vigente e delle disposizioni interne della Società, cui devono attenersi tutti i soggetti coinvolti nel processo.

Particolare attenzione deve essere prestata alla prevenzione dei conflitti di interesse e alla trasparenza delle operazioni.

Ciascun Destinatario è pertanto tenuto ad operare nell'interesse della Società Cooperativa di Produzione e Lavoro Tre Fiammelle, evitando situazioni di conflitto tra il ruolo ricoperto e interessi personali, diretti o indiretti.

In conformità alla normativa vigente, può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi comunicazione avente ad oggetto il ragionevole e fondato sospetto, ovvero la conoscenza, di comportamenti illeciti, atti od omissioni posti in essere da soggetti operanti nell'ambito della Società, idonei a arrecare un danno, anche reputazionale, alla Società stessa o a terzi.

Il sistema di segnalazione si fonda sui seguenti principi:

- Accessibilità:** tutti i soggetti legittimati ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 24/2023 possono effettuare segnalazioni attraverso i canali previsti dalla presente Policy;
- Indipendenza e professionalità:** i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni operano assicurando condizioni di autonomia, imparzialità, competenza e diligenza professionale;

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

- c. **Formazione:** la Società promuove iniziative di formazione specifica rivolte ai dipendenti e ai vertici aziendali in materia di whistleblowing e sui contenuti della presente Policy, con cadenza periodica;
- d. **Tutela del segnalante (whistleblower):** in conformità al Decreto Legislativo 24/2023, al segnalante e ai soggetti ad esso collegati sono garantite adeguate misure di protezione, tra cui:
- e. **Riservatezza:** l'identità del segnalante e ogni informazione da cui essa possa desumersi sono protette e non possono essere rivelate a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti e sui soggetti interessati;

- f. **Divieto di ritorsione:** è fatto divieto di porre in essere atti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione.
La violazione di tale divieto comporta l'applicazione delle misure previste dal sistema disciplinare;
- g. **Tutela del segnalato:** sono garantite la riservatezza, l'onorabilità e il diritto di difesa dei soggetti segnalati.
In caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, la Società si riserva di adottare le misure disciplinari e le iniziative previste dalla normativa vigente;
- h. **Divieto di segnalazioni abusive:** è vietato effettuare segnalazioni manifestamente infondate o con finalità diffamatorie. In tali casi, la Società potrà adottare le misure disciplinari previste;
- i. **Correttezza nella gestione:** tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni operano nel rispetto dei principi di indipendenza, imparzialità ed efficienza;
- j. **Integrità del sistema:** il sistema di segnalazione garantisce la tracciabilità e l'inalterabilità delle segnalazioni in tutte le fasi del processo.

7. SISTEMI A SUPPORTO DEL PROCESSO

Il processo è supportato da un sistema informativo dedicato i cui dettagli e modalità di utilizzo sono descritti nella specifica procedura (doc. L6-06-W_procedura Whistleblowing nonché dal sistema di segnalazione previsto dalla Uni Pdr parità di genere).

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

8. Canali di segnalazione

Al fine di consentire ai Destinatari della presente Policy di effettuare segnalazioni in conformità alla normativa vigente, la Società Cooperativa di Produzione e Lavoro Tre Fiammelle istituisce canali di segnalazione interna idonei a garantire, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, delle persone comunque menzionate nella segnalazione e del contenuto della stessa. Il sistema deve inoltre consentire la presentazione di segnalazioni in forma scritta e orale, in coerenza con quanto richiesto dal D.Lgs. 24/2023.

La Società assicura che i canali di segnalazione interna siano gestiti da soggetto o funzione specificamente individuati, autonomi, imparziali e adeguatamente formati, nel rispetto dei requisiti normativi applicabili e delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Resta ferma, al ricorrere dei presupposti di legge, la possibilità per il segnalante di avvalersi del canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC, nonché degli ulteriori strumenti di tutela previsti dall'ordinamento.

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali espressamente individuati dalla presente Policy e dalla documentazione attuativa resa disponibile dalla Società.

Qualora la segnalazione pervenga a soggetto diverso da quello competente alla sua gestione, il destinatario erroneo è tenuto a trasmetterla senza ritardo al soggetto competente, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e senza trattenerne copia, salvo quanto strettamente necessario alla prova dell'avvenuto inoltro.

Invero, qualora una segnalazione sia ricevuta da un soggetto interno diverso da quello formalmente competente alla sua gestione, tale soggetto:

- a) non deve svolgere autonome valutazioni di merito sulla segnalazione, salvo quanto strettamente necessario per comprenderne la natura e la destinazione;
- b) deve assicurare la massima riservatezza sulle informazioni ricevute;
- c) deve trasmettere tempestivamente la segnalazione al soggetto competente, in forma integra e senza trattenerne copia, salvo esigenze minime di tracciabilità dell'avvenuto inoltro;
- d) ove il segnalante sia noto, deve evitare ogni interlocuzione non necessaria che possa compromettere la riservatezza del procedimento.

8.1 Canale di segnalazione interna

8.1.1 Segnalazione in forma scritta

La segnalazione in forma scritta può essere effettuata mediante il canale informatico adottato dalla Società e istituito presso la piattaforma Traspare reperibile al seguente indirizzo:

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

<https://trefiammelle.traspare.com/>

ovvero mediante gli ulteriori strumenti eventualmente indicati nella documentazione attuativa della presente Policy.

La segnalazione deve essere formulata in modo il più possibile chiaro, completo e circostanziato, al fine di consentire una corretta valutazione preliminare dei fatti rappresentati. A tal fine, il segnalante è invitato a indicare, ove conosciuti:

- la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati;
- i soggetti coinvolti o comunque a conoscenza dei fatti;
- gli eventuali documenti o altri elementi utili a supporto della segnalazione;
- ogni ulteriore informazione ritenuta utile ai fini della verifica.

La mancanza di uno o più degli elementi sopra indicati non comporta automaticamente l'inammissibilità della segnalazione, ove i fatti esposti risultino comunque sufficientemente determinati o determinabili.

Ove la segnalazione sia presentata tramite piattaforma informatica, il sistema rilascia, ove tecnicamente previsto, un codice identificativo univoco o altro riferimento equivalente che consenta al segnalante di verificare lo stato della segnalazione e di mantenere eventuali interlocuzioni con il soggetto gestore del canale.

La Società non attribuisce alla sola forma della segnalazione valore decisivo: anche le segnalazioni sintetiche o redatte in forma non tecnica devono essere prese in considerazione, purché consentano di identificare un nucleo minimo di fatti suscettibili di verifica.

8.1.2 Segnalazione in forma orale

La segnalazione in forma orale può essere effettuata, in conformità alla normativa vigente, mediante linea telefonica, sistema di messaggistica vocale, altro strumento idoneo ovvero mediante richiesta di incontro diretto con il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni. Il D.Lgs. 24/2023 richiede infatti che il canale interno consenta anche la segnalazione orale; le più recenti indicazioni ANAC sui canali interni si collocano nella medesima direttrice applicativa

Qualora il segnalante richieda un incontro diretto, esso deve essere fissato entro un termine ragionevole, avuto riguardo alla natura della segnalazione e all'esigenza di garantire tempestività, riservatezza e concreta fruibilità del canale.

Della segnalazione orale è formata documentazione completa e accurata, secondo una delle seguenti modalità:

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

- a) registrazione, previo consenso del segnalante, su supporto idoneo alla conservazione e all’ascolto;
- b) verbalizzazione del colloquio, con facoltà del segnalante di verificare il contenuto del verbale, chiedere eventuali rettifiche e confermarlo mediante sottoscrizione o altra modalità equipollente.

Anche nel caso di segnalazione orale, ove possibile, il segnalante riceve avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione. Tale scansione temporale è coerente con il D.Lgs. 24/2023.

8.1.3 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione qualora risultino adeguatamente circostanziate, fondate su elementi di fatto sufficientemente precisi e tali da consentire lo svolgimento di verifiche anche solo preliminari.

La Società, pur riconoscendo la piena ammissibilità delle segnalazioni anonime nei limiti sopra indicati, incoraggia, ove possibile, le segnalazioni nominative, in quanto maggiormente idonee a consentire un più efficace approfondimento dei fatti, una migliore interlocuzione istruttoria con il segnalante e una più puntuale gestione delle tutele previste dalla legge.

L’anonimato del segnalante, ove prescelto, non esime comunque quest’ultimo dal dovere di rappresentare i fatti con correttezza, buona fede e sufficiente specificità.

Restano ferme le conseguenze previste dall’ordinamento e dal sistema disciplinare in caso di utilizzo abusivo dello strumento di segnalazione.

8.2 Canale di segnalazione esterna

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale attivato dall’ANAC, che garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le Linee guida ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023 disciplinano le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Il ricorso al canale esterno è consentito esclusivamente nei casi previsti dalla legge e, in particolare, quando:

- a) il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- b) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione stessa possa determinare il rischio di ritorsioni;

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Società rende disponibili ai Destinatari, con modalità idonee ad assicurarne la conoscibilità, le informazioni essenziali relative ai presupposti e alle modalità di accesso al canale esterno ANAC.

In proposito, si rimanda al sito istituzionale ANAC reperibile al seguente indirizzo:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

8.3 Divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Restano ferme, nei casi e alle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023, la possibilità di procedere a divulgazione pubblica nonché di effettuare denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. La tutela accordata al segnalante opera nei limiti e secondo i presupposti stabiliti dalla legge.

La presente Policy non sostituisce né limita gli obblighi di denuncia eventualmente previsti dall'ordinamento, né pregiudica l'esercizio dei diritti di difesa o delle ulteriori forme di tutela riconosciute ai soggetti interessati.

9. Oggetto e contenuto delle segnalazioni

9.1 Oggetto delle segnalazioni

La presente Policy è applicabile alle segnalazioni relative a violazioni che possono avere impatto sull'attività della Società Cooperativa di Produzione e Lavoro Tre Fiammelle o sul suo sistema di compliance.

In particolare, attraverso il Sistema di Segnalazione è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono soggetti che operano, a qualsiasi titolo, nell'ambito dell'organizzazione o nell'interesse della Società, quali, a titolo esemplificativo:

- componenti degli organi sociali;
- soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo o vigilanza;
- dipendenti e soci lavoratori;
- collaboratori, consulenti, fornitori, partner contrattuali e, in generale, terze parti che operano in nome, per conto o nell'interesse della Società.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

Le segnalazioni possono riguardare anche condotte poste in essere da soggetti esterni alla Società, qualora tali condotte siano idonee a incidere sull'attività, sull'organizzazione o sull'integrità della Società stessa (si pensi ai soggetti apicali ovvero sottoposte di società partecipate, controllate ecc.)

Gli atti o i fatti oggetto di segnalazione possono riguardare condotte:

- rilevanti sotto il profilo amministrativo, contabile, civile o penale;
- poste in essere in violazione, anche potenziale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- poste in essere in violazione del Codice Etico;
- poste in essere in violazione delle procedure, policy e, in generale, del sistema documentale interno della Società;
- poste in essere in violazione dei presidi aziendali in materia di prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse;
- poste in essere in violazione dei sistemi aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente e qualità;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale, organizzativo o reputazionale alla Società;
- suscettibili di arrecare danno alla salute o alla sicurezza dei lavoratori, degli utenti o di terzi;
- suscettibili di costituire violazioni in materia ambientale o di arrecare danno all'ambiente;
- consistenti in comportamenti discriminatori, molestie, condotte vessatorie o comunque lesive della dignità della persona;
- poste in essere in violazione della UNI/PdR 125:2022, del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato dalla Società e delle relative procedure, ivi comprese le condotte discriminatorie, le disuguaglianze di trattamento, le violazioni delle politiche di inclusione, nonché ogni comportamento contrario ai principi di pari opportunità e tutela della persona;
- potenzialmente idonee a compromettere l'integrità, l'efficacia o il corretto funzionamento del sistema di controllo interno e di compliance della Società;
- rientranti nell'ambito di applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea richiamate dal D.Lgs. 24/2023, nei settori ivi indicati (quali, a titolo esemplificativo: appalti pubblici, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi).

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

Le segnalazioni prese in considerazione devono riguardare fatti appresi direttamente dal segnalante nell'ambito del proprio contesto lavorativo e non devono consistere in mere rivendicazioni o istanze di carattere personale, salvo che queste siano connesse a violazioni rilevanti ai sensi della presente Policy.

Non devono essere trattate attraverso il Sistema di Segnalazione le violazioni già emerse e formalmente gestite nell'ambito di attività di audit, controlli interni o procedimenti investigativi, salvo che il segnalante apporti elementi ulteriori, nuovi e rilevanti rispetto a quanto già noto.

Le segnalazioni devono:

- riguardare fatti, comportamenti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza direttamente nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in ragione delle funzioni svolte o anche in via occasionale nello svolgimento delle proprie attività;
- essere formulate in buona fede e basate su elementi di fatto precisi, concreti e verificabili;
- essere circostanziate, ove possibile, e tali da consentire una prima valutazione circa la fondatezza dei fatti segnalati;
- contenere informazioni, ivi inclusi i fondati sospetti, relative a violazioni già verificatesi, a violazioni che possano ragionevolmente verificarsi, nonché a tentativi di occultamento delle stesse.

Al fine di consentire una gestione efficace della segnalazione, è opportuno che la stessa contenga, ove disponibili:

- salvo il caso di segnalazione anonima, i dati identificativi del segnalante (quali, a titolo esemplificativo, generalità, recapiti, qualifica o posizione professionale);
- una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati;
- gli elementi utili a identificare il soggetto o i soggetti cui i fatti sono attribuiti;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni ulteriore informazione ritenuta utile ai fini della verifica della segnalazione;
- eventuale documentazione a supporto dei fatti segnalati.

La mancanza di uno o più degli elementi sopra indicati non comporta l'irricevibilità della segnalazione, qualora la stessa presenti comunque un contenuto sufficiente a consentire una valutazione preliminare dei fatti.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

9.2 Segnalazioni escluse

Non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Policy:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere esclusivamente personale del segnalante, che attengano unicamente al proprio rapporto di lavoro o di collaborazione, salvo che siano collegate a violazioni rilevanti ai sensi della presente Policy;
- le segnalazioni aventi contenuto manifestamente generico, indeterminato o privo di elementi sufficienti a consentire una valutazione preliminare dei fatti;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti non supportati da elementi concreti o verificabili;
- le comunicazioni aventi natura meramente commerciale, reclami ordinari o richieste di informazioni che non integrino una segnalazione di violazione;
- le segnalazioni relative a fatti già integralmente conosciuti e formalmente trattati nell'ambito di procedimenti di audit, controlli interni o attività ispettive, salvo che il segnalante apporti elementi nuovi, ulteriori e rilevanti.

Qualora una comunicazione non rientri nell'ambito della presente Policy ma sia comunque di competenza di altra funzione aziendale, essa potrà essere trasmessa alla funzione competente, nel rispetto dei principi di riservatezza, pertinenza e minimizzazione dei dati.

9.3 Contenuto minimo della segnalazione

La segnalazione deve essere formulata in modo il più possibile chiaro, specifico e circostanziato, al fine di consentire una corretta valutazione preliminare dei fatti e l'eventuale avvio delle attività istruttorie.

È opportuno che la segnalazione contenga, ove disponibili:

- i dati identificativi del segnalante, salvo il caso di segnalazione anonima;
- una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati;
- gli elementi utili a identificare il soggetto o i soggetti cui i fatti sono attribuiti;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- la descrizione delle modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- ogni ulteriore informazione utile ai fini della verifica della segnalazione;
- eventuale documentazione a supporto dei fatti segnalati.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

La segnalazione può riguardare anche fondati sospetti relativi a violazioni già verificatesi, a violazioni che possano ragionevolmente verificarsi, nonché a tentativi di occultamento delle stesse.

La mancanza di uno o più degli elementi sopra indicati non comporta l'irricevibilità della segnalazione, qualora la stessa presenti comunque un contenuto idoneo a consentire una valutazione preliminare.

9.4 Segnalazioni manifestamente infondate, abusive o diffamatorie

La Società richiede che il sistema di segnalazione sia utilizzato in buona fede, secondo principi di correttezza, responsabilità e lealtà.

Sono vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, nonché quelle manifestamente infondate, pretestuose, meramente emulative o formulate al solo scopo di arrecare un danno al soggetto segnalato o ad altri soggetti coinvolti.

Rientrano, a titolo esemplificativo, tra le segnalazioni abusive:

- quelle prive di qualsiasi riscontro fattuale o basate su circostanze manifestamente inattendibili;
- quelle finalizzate esclusivamente a ledere la reputazione o la posizione professionale di altri soggetti;
- quelle reiterate e prive di nuovi elementi, già oggetto di valutazione e archiviazione.

In tali ipotesi, la Società si riserva di:

- procedere all'archiviazione della segnalazione, dandone adeguata motivazione;
- valutare l'applicazione delle misure disciplinari previste dal sistema interno, ove ne ricorrano i presupposti;
- adottare ogni ulteriore iniziativa consentita dalla legge a tutela della Società e dei soggetti coinvolti.

Resta fermo che le tutele previste dalla normativa vigente e dalla presente Policy si applicano al segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede e sulla base di elementi ragionevoli, anche qualora la stessa si riveli successivamente infondata.

La valutazione circa il carattere manifestamente infondato o abusivo della segnalazione deve essere effettuata con particolare cautela, sulla base di elementi oggettivi e verificabili, al fine di evitare che il timore di possibili conseguenze disincentivi l'utilizzo del sistema di segnalazione.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

10. Gestione delle segnalazioni

10.1 Ricezione della segnalazione e avviso di ricevimento

Le segnalazioni sono trasmesse mediante i canali previsti dalla presente Policy, ed in particolare tramite la piattaforma informatica dedicata, nonché - in via alternativa - mediante posta ordinaria, raccomandata (anche in forma anonima) o mediante richiesta di incontro diretto con il soggetto gestore.

La **Funzione Compliance**, quale presidio di primo livello del sistema di gestione delle segnalazioni, è il soggetto responsabile del canale di segnalazione e provvede alla ricezione e presa in carico delle stesse, assicurando il rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, tempestività, integrità e tracciabilità delle informazioni.

In tale fase, la Funzione Compliance svolge un'attività preliminare di **classificazione e smistamento (c.d. triage)**, finalizzata ad individuare l'ambito di competenza della segnalazione (Modello 231, sistema anticorruzione, sistema di gestione per la parità di genere o altri ambiti rilevanti), nonché il soggetto o la funzione competente alla successiva gestione.

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, è trasmesso al segnalante un avviso di ricevimento, anche mediante il medesimo canale utilizzato per l'invio.

Nel corso della fase di presa in carico e di valutazione preliminare, la Funzione Compliance e, per quanto di rispettiva competenza, l'Organismo di Vigilanza possono instaurare interlocuzioni con il segnalante tramite il portale conservando la forma anonima ovvero in forma diretta ove identificato e contattabile, al fine di:

- richiedere chiarimenti o integrazioni sulla segnalazione;
- acquisire ulteriori elementi utili alla valutazione dei fatti segnalati;
- precisare circostanze di tempo, luogo e modalità della condotta segnalata.

Tali interlocuzioni sono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, nonché garantendo in ogni caso la tutela dell'identità del segnalante e l'integrità del processo di gestione della segnalazione.

10.2 Verifica preliminare di ammissibilità

La Funzione Compliance, nell'ambito dell'attività di presa in carico e triage, procede ad una valutazione preliminare della segnalazione, finalizzata a verificarne:

- la riconducibilità all'ambito di applicazione della presente Policy;
- la presenza di elementi sufficienti a consentire una prima analisi dei fatti;
- la non manifesta infondatezza della segnalazione;

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

- l'individuazione dell'ambito di competenza ai fini del corretto smistamento.

All'esito della verifica preliminare, la segnalazione può essere:

- archiviata, qualora risulti manifestamente infondata, generica, non pertinente o priva di elementi sufficienti;
- oggetto di richiesta di integrazione, ove il contenuto risulti incompleto ma potenzialmente rilevante;
- trasmessa alla funzione o all'organo competente per materia, ai fini della successiva fase istruttoria;
- trattenuta dalla Funzione Compliance per l'avvio diretto della fase istruttoria, nei casi in cui la stessa risulti competente.

Nel caso di trasmissione ad altra funzione o organo competente (quale, a titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza, la Funzione Compliance Anticorruzione o il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere), la segnalazione è inoltrata limitatamente alle informazioni strettamente necessarie, nel rispetto dei principi di riservatezza e segregazione delle informazioni.

Ogni decisione assunta in sede di valutazione preliminare, ivi incluse le eventuali archiviazioni, è adeguatamente motivata e tracciata nel registro delle segnalazioni.

10.3 Istruttoria e approfondimenti

Qualora la segnalazione superi la fase preliminare, è avviata la fase istruttoria, finalizzata all'accertamento dei fatti segnalati.

A tal fine, il soggetto incaricato può:

- acquisire documenti e informazioni rilevanti;
- richiedere chiarimenti al segnalante, ove possibile;
- procedere all'audizione dei soggetti informati sui fatti;
- avvalersi del supporto di funzioni aziendali competenti o di soggetti esterni, ove necessario.

Le attività istruttorie sono svolte nel rispetto dei principi di imparzialità, proporzionalità, riservatezza e tutela dei soggetti coinvolti.

10.4 Coinvolgimento delle funzioni competenti

Qualora la segnalazione riguardi ambiti specifici (quali, a titolo esemplificativo, Modello 231, sistema anticorruzione, salute e sicurezza, parità di genere), la Funzione Compliance, all'esito della fase di

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

classificazione preliminare (trriage), provvede alla trasmissione della segnalazione – ovvero delle informazioni strettamente necessarie – alla funzione o all’organo competente per materia, ai fini della successiva gestione istruttoria.

La Funzione Compliance costituisce il presidio di primo livello del sistema di gestione delle segnalazioni e rappresenta l’unico punto di accesso operativo alla piattaforma informatica, assicurando la ricezione, la classificazione e lo smistamento delle segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza, integrità e segregazione delle informazioni.

In particolare:

- le segnalazioni rilevanti ai fini del Modello 231 sono trasmesse all’Organismo di Vigilanza, che procede alle attività istruttorie di competenza, in coordinamento con la Funzione Compliance;
- le segnalazioni in materia di anticorruzione sono gestite dalla Funzione Compliance Anticorruzione, quale articolazione della Funzione Compliance, fermo restando il coordinamento e lo scambio informativo con l’Organismo di Vigilanza;
- le segnalazioni relative a discriminazioni, molestie o violazioni delle politiche di parità di genere sono trasmesse al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RGPG), il quale procede alla loro gestione secondo le procedure previste dal sistema UNI/PdR 125:2022, ivi incluso, ove necessario, il coinvolgimento del Comitato Guida per la Parità di Genere;
- le segnalazioni afferenti ad ulteriori ambiti specifici sono trasmesse alle funzioni aziendali competenti per materia.

La trasmissione delle segnalazioni e il coinvolgimento delle funzioni competenti avvengono esclusivamente:

- nei limiti strettamente necessari allo svolgimento delle attività istruttorie;
- nel rispetto dei principi di riservatezza, minimizzazione, proporzionalità e segregazione delle informazioni;
- previa verifica dell’assenza di situazioni di conflitto di interesse in capo ai soggetti destinatari.

Resta fermo che, qualora la segnalazione riguardi direttamente la Funzione Compliance, ovvero soggetti ad essa afferenti, o comunque emergano situazioni, anche potenziali, idonee a compromettere l’imparzialità del processo di classificazione e smistamento, la gestione della segnalazione – ivi inclusa la fase di accesso alle informazioni e di coordinamento delle attività istruttorie – è rimessa all’Organismo di Vigilanza, che opera quale soggetto sostitutivo ai fini della corretta gestione del procedimento.

Le informazioni condivise con le funzioni competenti sono in ogni caso limitate a quanto strettamente necessario per lo svolgimento delle attività di competenza, in coerenza con i principi di minimizzazione e proporzionalità del trattamento dei dati personali.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

10.5 Esiti della segnalazione

All'esito della fase istruttoria, la funzione o l'organo competente per materia, cui la segnalazione è stata trasmessa ai sensi del paragrafo 10.4, procede alla definizione degli esiti della segnalazione, nel rispetto delle proprie attribuzioni e responsabilità.

In particolare, all'esito delle verifiche svolte:

- può essere disposta l'archiviazione della segnalazione, qualora non risultino elementi sufficienti a confermarne la fondatezza ovvero la stessa risulti infondata;
- la segnalazione è qualificata come fondata, non fondata o non verificabile, sulla base degli elementi raccolti;
- sono individuate e, per quanto di competenza, attivate o proposte le misure ritenute necessarie, incluse eventuali azioni disciplinari, correttive, organizzative o di rafforzamento dei presidi di controllo interno.

Resta fermo che:

- l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari è rimessa alle funzioni aziendali competenti, nel rispetto del sistema disciplinare vigente;
- le misure correttive o organizzative sono attuate dalle funzioni responsabili, secondo le procedure interne applicabili.

La Funzione Compliance assicura il coordinamento complessivo del processo e la tracciabilità degli esiti, provvedendo a:

- acquisire gli esiti delle istruttorie svolte dalle funzioni competenti;
- registrarli nel sistema e nel registro delle segnalazioni;
- monitorare l'attuazione delle eventuali azioni correttive individuate.

Ove previsto, e nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela dei soggetti coinvolti, gli esiti della segnalazione sono trasmessi agli organi e alle funzioni competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Resta altresì ferma la competenza dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla supervisione del corretto funzionamento del sistema di gestione delle segnalazioni e alla valutazione degli esiti rilevanti ai fini del Modello 231, anche ai fini dell'eventuale aggiornamento del sistema di controllo interno.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

10.6 Modalità alternativa di trasmissione della segnalazione

Qualora, per qualsiasi motivo, il canale informatico di segnalazione non sia disponibile o non risulti utilizzabile, la segnalazione può essere trasmessa mediante modalità alternativa, attraverso l'invio di una comunicazione cartacea a mezzo raccomandata indirizzata alla Società, all'attenzione della Funzione Compliance, quale presidio incaricato della gestione delle segnalazioni.

In caso di segnalazione anonima, la raccomandata può essere inviata senza indicazione del mittente.

La segnalazione deve essere inserita in busta chiusa e recare all'esterno la dicitura: **“Riservata – Segnalazione whistleblowing”**, al fine di garantire la corretta gestione e la riservatezza del contenuto.

Qualora la segnalazione pervenga presso la sede della Società, la stessa deve essere tempestivamente trasmessa, senza apertura né registrazione del contenuto, alla Funzione Compliance, mediante inoltro in busta chiusa e con modalità idonee a garantire la riservatezza.

I tempi di presa in carico e protocollazione della segnalazione decorrono dal momento in cui la segnalazione è effettivamente ricevuta dalla Funzione Compliance.

10.6.1 Gestione delle segnalazioni anonime tramite raccomandata

Nel caso di segnalazioni anonime trasmesse tramite raccomandata, la Funzione Compliance, una volta ricevuta la segnalazione, provvede alla relativa registrazione nel sistema e all'attribuzione di un numero identificativo univoco.

Al fine di consentire, ove possibile, una forma di interlocuzione indiretta con il segnalante e di garantire la tracciabilità della segnalazione:

- alla segnalazione è associato un numero identificativo/protocollo che corrisponde al numero della raccomandata;
- tale numero può essere utilizzato dal segnalante per monitorare lo stato della segnalazione;
- le comunicazioni relative alla segnalazione possono essere rese disponibili in apposita sezione del sito internet della Società o mediante altro strumento idoneo, in forma tale da non consentire l'identificazione del segnalante né dei soggetti coinvolti.

I termini per l'invio dell'avviso di ricevimento decorrono dal momento della presa in carico della segnalazione da parte della Funzione Compliance, compatibilmente con le modalità di trasmissione utilizzate e con i tempi tecnici connessi al servizio postale.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

Le informazioni pubblicate o rese disponibili sono limitate a quanto strettamente necessario per consentire il seguito della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza, minimizzazione e protezione dei dati personali.

10.7 Archiviazione

L'archiviazione della segnalazione è disposta dalla funzione o dall'organo competente per materia all'esito della fase istruttoria, nei casi in cui:

- la segnalazione risulti infondata;
- non siano emersi elementi sufficienti a supportarne la fondatezza;
- la segnalazione non rientri nell'ambito di applicazione della presente Policy.

Il provvedimento di archiviazione deve essere adeguatamente motivato e formalizzato, con indicazione sintetica delle ragioni che hanno condotto alla decisione, nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela dei soggetti coinvolti.

La Funzione Compliance provvede:

- alla registrazione dell'esito nel registro delle segnalazioni;
- alla conservazione della documentazione relativa alla segnalazione e alle attività istruttorie svolte;
- al monitoraggio della corretta chiusura del procedimento.

Qualora la segnalazione presenti profili di rilievo ai fini del Modello 231, del sistema anticorruzione o del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, l'archiviazione è comunicata, per quanto di competenza, all'Organismo di Vigilanza e/o alle altre funzioni interessate, ai fini delle valutazioni di competenza.

10.8 Tempi del procedimento e riscontro al segnalante

La gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto dei principi di tempestività, efficacia e proporzionalità.

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione da parte della Funzione Compliance è trasmesso al segnalante un avviso di ricevimento, ove possibile e compatibilmente con le modalità di trasmissione utilizzate.

Nel caso di segnalazioni trasmesse mediante raccomandata o posta ordinaria all'indirizzo della Società, il termine di sette giorni decorre dal momento in cui la segnalazione è effettivamente ricevuta dalla

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

Funzione Compliance, a seguito della trasmissione interna della stessa, in coerenza con quanto previsto al paragrafo 10.6.

Il procedimento di gestione della segnalazione si conclude, di norma, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, salvo i casi di particolare complessità che richiedano tempi ulteriori, adeguatamente motivati.

Entro il medesimo termine, è fornito al segnalante un riscontro in merito al seguito dato alla segnalazione, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e nel rispetto dei principi di riservatezza, tutela dei dati personali e protezione dei soggetti coinvolti.

Il riscontro può consistere, a titolo esemplificativo, in:

- comunicazione dell'avvenuta archiviazione;
- informazione sull'avvio o sulla conclusione della fase istruttoria;
- indicazione delle misure adottate o previste, ove comunicabili.

Resta ferma la possibilità di fornire riscontri intermedi, qualora necessario, nonché di mantenere interlocuzioni con il segnalante, ove possibile, al fine di acquisire ulteriori elementi utili alla gestione della segnalazione.

11. Conflitti di interesse e criteri di assegnazione

11.1 Segnalazioni riguardanti il gestore della segnalazione

Qualora la segnalazione riguardi la Funzione Compliance, ovvero soggetti ad essa appartenenti o ad essa gerarchicamente o funzionalmente collegati, la gestione della segnalazione è integralmente rimessa all'Organismo di Vigilanza, quale soggetto dotato di autonomia, indipendenza e imparzialità.

In tali casi:

- la Funzione Compliance è esclusa da ogni fase del processo di gestione della segnalazione e non ha accesso al contenuto della stessa né alle informazioni ad essa correlate;
- l'Organismo di Vigilanza assume la piena titolarità della gestione della segnalazione, ivi inclusa la ricezione, la valutazione preliminare, l'eventuale istruttoria e la definizione degli esiti;
- sono adottate misure organizzative e tecniche idonee a garantire che l'accesso alla segnalazione sia riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza;
- è assicurata la tracciabilità delle attività svolte e delle eventuali trasmissioni della segnalazione.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

Al fine di garantire l'effettiva indipendenza del sistema, la Società assicura la disponibilità di canali alternativi dedicati all'Organismo di Vigilanza, da utilizzare nei casi di segnalazioni riguardanti la Funzione Compliance.

In particolare, tali segnalazioni possono essere trasmesse:

- mediante invio a un indirizzo di posta elettronica dedicato dell'Organismo di Vigilanza, accessibile esclusivamente a quest'ultimo;
- mediante raccomandata indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza presso il relativo domicilio professionale, anche in forma anonima;
- mediante richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza.

Tali canali sono resi noti attraverso la sezione dedicata del sito istituzionale della Società e nella documentazione informativa relativa al sistema di segnalazione.

Qualora la segnalazione sia erroneamente trasmessa attraverso i canali ordinari, la stessa deve essere immediatamente inoltrata all'Organismo di Vigilanza, senza apertura né trattamento del contenuto da parte della Funzione Compliance o di altri soggetti non autorizzati.

La gestione della segnalazione avviene in ogni caso nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, indipendenza e tutela dei soggetti coinvolti previsti dalla presente Policy.

11.2 Obbligo di astensione e sostituzione del soggetto coinvolto

I soggetti coinvolti, a qualsiasi titolo, nella gestione della segnalazione sono tenuti a dichiarare tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, che possano compromettere l'imparzialità della gestione.

In presenza di una situazione di conflitto di interesse, il soggetto interessato è tenuto ad astenersi da ogni attività relativa alla segnalazione.

La gestione della segnalazione è in tal caso affidata ad altro soggetto, individuato secondo criteri idonei a garantire indipendenza, competenza e continuità del procedimento.

11.3 Trasmissione per competenza ad altre funzioni o organi interni

Qualora la segnalazione riguardi ambiti specifici o materie che richiedano competenze tecniche o specialistiche, il soggetto incaricato della gestione può trasmettere la segnalazione, in tutto o in parte, alle funzioni aziendali o agli organi competenti.

Tale trasmissione avviene:

- nei limiti strettamente necessari allo svolgimento delle attività di verifica;

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

- nel rispetto del principio di riservatezza e del criterio del *need to know*;
- previa verifica dell'assenza di conflitti di interesse in capo ai soggetti destinatari.

Le informazioni trasmesse sono limitate a quanto strettamente necessario per lo svolgimento delle attività di competenza, evitando la diffusione non necessaria di dati e informazioni sensibili.

Resta fermo che il coordinamento del procedimento e la responsabilità complessiva della gestione della segnalazione rimangono in capo al soggetto incaricato della gestione, salvo i casi di cui ai paragrafi precedenti.

12. Tutela del segnalante e dei soggetti collegati

12.1 Riservatezza dell'identità del segnalante

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione in tutte le fasi del procedimento, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa desumersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I soggetti autorizzati alla gestione delle segnalazioni sono tenuti a trattare le informazioni nel rispetto dei principi di:

- riservatezza;
- integrità;
- sicurezza dei dati;
- limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati.

Nel corso delle attività istruttorie, qualora sia necessario coinvolgere ulteriori soggetti o funzioni, le informazioni sono trasmesse in forma tale da evitare, ove possibile, l'identificazione del segnalante.

La rivelazione dell'identità del segnalante è ammessa esclusivamente nei casi e nei limiti previsti dalla legge, anche nell'ambito di procedimenti disciplinari o giudiziari, ove ciò sia strettamente necessario ai fini della difesa del soggetto segnalato.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

12.2 Tutela dei facilitatori e degli altri soggetti protetti

Le tutele previste per il segnalante si applicano, nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, anche ai soggetti ad esso collegati, quali:

- i facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante, che intrattengano con lo stesso rapporti abituali e correnti;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavori;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

A tali soggetti sono garantite le medesime tutele previste per il segnalante, in particolare in materia di riservatezza e divieto di ritorsione.

12.3 Divieto di ritorsione

È fatto divieto di porre in essere, nei confronti del segnalante e dei soggetti ad esso collegati, qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, collegata alla segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che determini o possa determinare un danno ingiusto al segnalante.

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione, la mancata promozione o il mutamento di mansioni;
- il trasferimento o il cambiamento del luogo di lavoro;
- la riduzione della retribuzione o la modifica dell'orario di lavoro;
- l'adozione di misure disciplinari o sanzioni ingiustificate;
- comportamenti vessatori, discriminatori o intimidatori;
- il danno reputazionale o professionale, anche tramite strumenti digitali;
- la mancata conversione o il mancato rinnovo di contratti di lavoro;
- l'annullamento o la modifica di rapporti contrattuali con terze parti.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

La protezione si applica anche nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata, purché effettuata in buona fede e sulla base di elementi ragionevoli.

La violazione del divieto di ritorsione comporta l'applicazione delle misure disciplinari previste dal sistema interno e può dar luogo a ulteriori conseguenze previste dalla legge.

12.4 Misure di sostegno e protezione

La Società adotta misure idonee a garantire la protezione del segnalante e dei soggetti ad esso collegati, nel rispetto della normativa vigente.

In particolare:

- assicura la gestione delle segnalazioni secondo criteri di riservatezza, imparzialità e tempestività;
- limita la conoscenza delle informazioni ai soli soggetti autorizzati;
- adotta misure organizzative e tecniche idonee a prevenire accessi non autorizzati e diffusioni indebite delle informazioni;
- monitora, ove possibile, l'assenza di comportamenti ritorsivi o discriminatori conseguenti alla segnalazione.

Resta ferma la possibilità per il segnalante di avvalersi delle misure di sostegno previste dall'ordinamento, nonché di rivolgersi alle autorità competenti nei casi previsti dalla legge.

13. Tutela del segnalato e degli altri soggetti menzionati

13.1 Principio di presunzione di non colpevolezza

La Società garantisce che i soggetti segnalati e, più in generale, i soggetti menzionati nella segnalazione, siano trattati nel rispetto del principio di presunzione di non colpevolezza.

La segnalazione non comporta, di per sé, alcuna automatica attribuzione di responsabilità.

Ogni valutazione in merito ai fatti segnalati è effettuata esclusivamente all'esito delle verifiche e degli approfondimenti istruttori, nel rispetto dei principi di imparzialità, proporzionalità e ragionevolezza.

13.2 Riservatezza dell'identità del segnalato

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del soggetto segnalato e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione, in tutte le fasi del procedimento.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

Le informazioni relative alla segnalazione sono trattate nel rispetto dei principi di:

- riservatezza;
- minimizzazione dei dati;
- limitazione delle finalità;
- sicurezza delle informazioni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente ai soggetti autorizzati e nei limiti strettamente necessari allo svolgimento delle attività di gestione della segnalazione.

13.3 Informativa al segnalato e limiti temporali

Il soggetto segnalato può essere informato dell'esistenza di una segnalazione che lo riguarda, nel rispetto dei principi di proporzionalità e necessità.

L'informativa può essere differita o limitata nel tempo qualora la sua immediata comunicazione possa compromettere:

- lo svolgimento delle verifiche istruttorie;
- l'acquisizione di elementi di prova;
- l'efficacia delle eventuali misure da adottare;
- eventuali indagini da parte delle autorità competenti.

In ogni caso, il soggetto segnalato è informato entro un termine ragionevole, compatibilmente con le esigenze istruttorie e nel rispetto della normativa applicabile.

13.4 Diritto di difesa e contraddittorio

La Società garantisce al soggetto segnalato il diritto di difesa e di contraddittorio, nei limiti e secondo le modalità compatibili con la tutela della riservatezza del segnalante e con le esigenze istruttorie.

In particolare:

- il soggetto segnalato ha diritto di fornire chiarimenti e presentare eventuali osservazioni sui fatti oggetto di segnalazione;
- può essere sentito nel corso dell'istruttoria, ove ritenuto necessario;
- le eventuali misure adottate nei suoi confronti sono assunte solo a seguito di adeguata verifica dei fatti.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

La contestazione di eventuali addebiti disciplinari avviene nel rispetto della normativa giuslavoristica vigente e dei diritti di difesa del soggetto interessato.

Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato di esercitare i diritti previsti dalla legge, inclusa la tutela della propria reputazione e dei propri interessi.

14. Sistema sanzionatorio

La Società adotta un sistema sanzionatorio volto a garantire l'effettività della presente Policy, nonché a presidiare il corretto funzionamento del sistema di segnalazione e la tutela dei soggetti coinvolti.

Il sistema sanzionatorio è applicato nel rispetto dei principi di proporzionalità, gradualità, adeguatezza e contraddittorio, tenuto conto della gravità della condotta, del ruolo ricoperto dal soggetto responsabile e dell'eventuale reiterazione del comportamento.

Le sanzioni sono irrogate nel rispetto della normativa vigente, della disciplina giuslavoristica applicabile e delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

14.1 Sanzioni per atti ritorsivi o discriminatori

La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante e dei soggetti ad esso collegati.

Costituisce violazione della presente Policy ogni comportamento, atto od omissione che, anche indirettamente, sia idoneo a determinare un pregiudizio nei confronti del segnalante per motivi connessi alla segnalazione.

In tali casi, la Società applica le misure disciplinari previste dal sistema interno, proporzionate alla gravità della condotta, e si riserva di adottare ogni ulteriore iniziativa a tutela del segnalante e dell'integrità del sistema di segnalazione.

Le medesime conseguenze si applicano nei confronti di chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione ovvero violi le misure di protezione previste dalla normativa vigente.

14.2 Sanzioni per violazione degli obblighi di riservatezza

La violazione degli obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante, del segnalato o di altri soggetti coinvolti, nonché la diffusione non autorizzata di informazioni relative alla segnalazione, costituisce grave violazione della presente Policy.

In tali casi, la Società procede all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal sistema interno, tenuto conto della natura e della gravità della violazione, nonché dell'eventuale danno arrecato.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

Resta ferma la possibilità di adottare ulteriori iniziative, anche di natura legale, nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

14.3 Sanzioni per segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave

L'utilizzo del sistema di segnalazione in modo abusivo è vietato.

In particolare, costituiscono violazioni rilevanti ai fini disciplinari le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, nonché quelle manifestamente infondate, pretestuose o finalizzate a danneggiare il soggetto segnalato o altri soggetti.

In tali ipotesi, la Società valuta l'applicazione delle misure disciplinari previste dal sistema interno, nel rispetto della normativa vigente e dei diritti di difesa del segnalante.

Resta fermo che non costituisce violazione disciplinare la segnalazione che, pur rivelatasi infondata, sia stata effettuata in buona fede e sulla base di elementi ragionevoli.

14.4 Coordinamento con il sistema disciplinare della Società

Il presente sistema sanzionatorio si coordina con il sistema disciplinare adottato dalla Società, nonché con le disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni applicabili ai lavoratori subordinati sono quelle previste dalla normativa giuslavoristica e dal contratto collettivo nazionale applicabile.

Per i collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi, le violazioni della presente Policy possono comportare l'applicazione delle clausole contrattuali previste, ivi incluse, ove applicabili, la risoluzione del rapporto contrattuale o il recesso.

Per i componenti degli organi sociali, le eventuali violazioni sono valutate dagli organi competenti, nel rispetto della normativa applicabile.

15. Trattamento dei dati personali

15.1 Principi generali

Il trattamento dei dati personali nell'ambito del sistema di segnalazione è effettuato nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e alla normativa nazionale applicabile.

I dati personali sono trattati esclusivamente per finalità connesse alla gestione delle segnalazioni, alla verifica della loro fondatezza e all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p style="text-align: center;">MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p style="text-align: center;">REV. 0</p>
		<p style="text-align: center;">NOTE:</p>

Il trattamento è improntato ai principi di:

- liceità, correttezza e trasparenza;
- limitazione delle finalità;
- minimizzazione dei dati;
- esattezza e aggiornamento;
- limitazione della conservazione;
- integrità e riservatezza.

La Società adotta misure tecniche e organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza proporzionato al rischio, tenuto conto della natura sensibile delle informazioni trattate.

15.2 Soggetti autorizzati al trattamento

I dati personali relativi alle segnalazioni sono trattati esclusivamente da soggetti espressamente autorizzati, che operano sulla base di specifiche istruzioni e nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

In particolare, possono accedere ai dati:

- il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni;
- i soggetti eventualmente coinvolti nelle attività istruttorie, nei limiti strettamente necessari;
- le funzioni o gli organi aziendali competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, nei limiti delle rispettive competenze.

Qualora necessario, il trattamento può essere effettuato anche da soggetti terzi (quali consulenti o fornitori di servizi), nominati responsabili del trattamento ai sensi della normativa vigente.

Tutti i soggetti autorizzati sono tenuti al rispetto di rigorosi obblighi di riservatezza e sono adeguatamente formati in materia di protezione dei dati personali.

15.3 Limitazione dei dati trattati

I dati personali trattati devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità della segnalazione.

Non sono raccolti né trattati dati personali non rilevanti ai fini della gestione della segnalazione.

Qualora siano raccolti dati eccedenti o non pertinenti, gli stessi sono immediatamente cancellati o anonimizzati.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

Le segnalazioni non possono essere utilizzate per finalità diverse da quelle per cui sono state raccolte, né per attività estranee al processo di gestione delle segnalazioni.

15.4 Esercizio dei diritti dell'interessato e relativi limiti

Gli interessati possono esercitare i diritti previsti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

L'esercizio dei diritti può essere limitato, ritardato o escluso qualora da ciò possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto:

- alla riservatezza dell'identità del segnalante;
- allo svolgimento delle attività istruttorie;
- alla prevenzione o repressione di violazioni;
- alla tutela dei diritti e delle libertà di altri soggetti coinvolti.

In nessun caso l'esercizio dei diritti può comportare la rivelazione dell'identità del segnalante, salvo i casi espressamente previsti dalla legge.

Resta ferma la possibilità per l'interessato di rivolgersi all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali per la tutela dei propri diritti.

16. Conservazione della documentazione e tracciabilità

16.1 Modalità di archiviazione

La Società assicura che tutte le segnalazioni e la relativa documentazione siano archiviate in modo sicuro, ordinato e tale da garantirne la riservatezza, l'integrità e la disponibilità.

L'archiviazione avviene mediante sistemi informatici e/o archivi documentali idonei, dotati di adeguate misure di sicurezza fisiche e logiche, tali da prevenire accessi non autorizzati, perdita, distruzione o alterazione dei dati.

L'accesso alla documentazione è consentito esclusivamente ai soggetti autorizzati, nei limiti delle rispettive competenze e secondo il principio del *need to know*.

Nel caso di segnalazioni trasmesse tramite canali alternativi (ad esempio, raccomandata), la documentazione cartacea è acquisita, ove possibile, in formato digitale e archiviata secondo le medesime modalità previste per le segnalazioni ricevute tramite canali informatici.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

16.2 Conservazione delle segnalazioni e della documentazione allegata

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, per un periodo non superiore a cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale del procedimento.

La conservazione avviene nel rispetto dei principi di:

- limitazione della conservazione;
- minimizzazione dei dati;
- riservatezza e sicurezza delle informazioni.

Decorso il termine di conservazione, i dati sono cancellati, anonimizzati o resi non più riconducibili agli interessati, salvo che la loro ulteriore conservazione sia necessaria per adempiere a obblighi di legge o per la tutela dei diritti della Società.

16.3 Tracciabilità delle attività svolte

La Società garantisce la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività svolte nell'ambito del relativo processo di gestione, al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del procedimento.

In particolare, sono tracciati:

- la ricezione della segnalazione e la data di presa in carico;
- le eventuali interlocuzioni con il segnalante;
- le attività di verifica preliminare;
- le attività istruttorie svolte;
- le decisioni assunte e le relative motivazioni;
- i soggetti coinvolti nelle diverse fasi, nei limiti consentiti dalla normativa.

La tracciabilità è assicurata mediante registrazioni nei sistemi informativi utilizzati o mediante appositi registri, nel rispetto dei principi di riservatezza e protezione dei dati personali.

Le informazioni tracciate sono accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati e sono conservate con modalità idonee a garantirne l'integrità e la non alterabilità e comunque nel rispetto dell'anonimato eventualmente prescelto dal segnalante.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

17. Informazione, formazione e diffusione

17.1 Diffusione della Policy

La Società assicura la più ampia diffusione della presente Policy, al fine di garantire la piena conoscenza del sistema di segnalazione e delle tutele previste.

A tal fine, la Policy è:

- pubblicata sul sito internet della Società <https://www.trefiammelle.it/>, in apposita sezione accessibile anche ai soggetti esterni;
- resa disponibile mediante i canali aziendali interni, ove presenti;
- messa a disposizione presso le sedi della Società, anche in formato cartaceo o digitale.

La Società assicura che la Policy sia facilmente accessibile, comprensibile e costantemente aggiornata.

17.2 Informazione ai lavoratori e ai terzi

La Società garantisce un'adeguata informazione a tutti i destinatari in merito:

- all'esistenza del sistema di segnalazione;
- alle modalità di utilizzo dei canali disponibili;
- alle tutele previste per il segnalante e per gli altri soggetti coinvolti;
- alle responsabilità connesse all'utilizzo improprio del sistema.

In particolare:

- i lavoratori sono informati al momento dell'instaurazione del rapporto e mediante comunicazioni periodiche;
- i soggetti terzi (quali, a titolo esemplificativo, fornitori, consulenti e partner contrattuali) sono informati mediante apposite clausole contrattuali, nonché tramite pubblicazione della Policy sul sito internet della Società.

La Società promuove una cultura aziendale improntata alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità, incoraggiando l'utilizzo consapevole del sistema di segnalazione.

17.3 Formazione periodica

La Società assicura lo svolgimento di attività formative periodiche in materia di whistleblowing, al fine di garantire la conoscenza:

- della normativa applicabile;

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

- dei contenuti della presente Policy;
- delle modalità operative di utilizzo del sistema di segnalazione;
- delle tutele previste per i segnalanti e dei divieti di ritorsione.

Le attività formative sono differenziate in funzione del ruolo e delle responsabilità dei destinatari e sono erogate con modalità idonee a garantirne l'efficacia.

Particolare attenzione è riservata alla formazione dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni, al fine di assicurare adeguati livelli di competenza, imparzialità e riservatezza.

Le attività formative sono documentate e tracciate, anche ai fini della verifica dell'effettiva attuazione della presente Policy.

18. Flussi informativi e reporting

18.1 Flussi verso l'Organismo di Vigilanza

La Funzione Compliance assicura la trasmissione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi relativi alle segnalazioni ricevute e gestite, al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del sistema di gestione delle segnalazioni.

In particolare, sono trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- informazioni periodiche sulle segnalazioni ricevute, suddivise per tipologia, ambito e stato di avanzamento;
- gli esiti delle segnalazioni concluse, con indicazione delle eventuali misure adottate;
- le segnalazioni rilevanti ai fini del Modello 231, trasmesse anche in via tempestiva ove necessario;
- eventuali criticità riscontrate nel funzionamento del sistema di segnalazione.

Resta ferma la competenza dell'Organismo di Vigilanza alla gestione diretta delle segnalazioni nei casi previsti dalla presente Policy, nonché la facoltà dello stesso di richiedere in qualsiasi momento informazioni o approfondimenti alla Funzione Compliance e alle altre funzioni aziendali coinvolte.

I flussi informativi sono gestiti nel rispetto dei principi di riservatezza, minimizzazione e protezione dei dati personali, nonché secondo quanto previsto dal sistema dei flussi informativi aziendali.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

18.2 Reporting periodico agli organi competenti

La Funzione Compliance predispose, con cadenza periodica, un report riepilogativo sull'andamento del sistema di gestione delle segnalazioni, da trasmettere agli organi aziendali competenti.

Il report contiene, in forma aggregata e anonimizzata:

- il numero delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento;
- la classificazione per ambito (Modello 231, anticorruzione, parità di genere, altri ambiti);
- lo stato di gestione delle segnalazioni;
- gli esiti delle segnalazioni concluse;
- le principali criticità emerse;
- le eventuali azioni correttive o migliorative adottate.

Il reporting è finalizzato a consentire agli organi competenti una valutazione complessiva dell'efficacia del sistema di segnalazione e l'eventuale adozione di misure di rafforzamento del sistema di controllo interno.

18.3 Coordinamento con gli altri sistemi di gestione

Il sistema di gestione delle segnalazioni è integrato con gli altri sistemi di gestione adottati dalla Società, al fine di garantire un approccio coordinato e coerente alla gestione dei rischi e alla prevenzione delle violazioni.

In particolare:

- è assicurato il coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, anche attraverso i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- è garantito il raccordo con il sistema di gestione anticorruzione, con il coinvolgimento della Funzione Compliance Anticorruzione per le segnalazioni rilevanti;
- è assicurata l'integrazione con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, mediante la trasmissione delle segnalazioni rilevanti al Responsabile del SGPG e la gestione secondo le procedure UNI/PdR 125:2022;
- è garantito il coordinamento con gli altri sistemi aziendali (qualità, ambiente, salute e sicurezza), ove le segnalazioni riguardino ambiti di rispettiva competenza.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing
		REV. 0
		NOTE:

La Funzione Compliance assicura il raccordo operativo tra i diversi sistemi, promuovendo la condivisione delle informazioni rilevanti e il monitoraggio delle azioni correttive, nel rispetto dei principi di riservatezza e protezione dei dati personali.

19. Aggiornamento della Policy

19.1 Responsabilità di aggiornamento

La presente Policy è soggetta a revisione periodica, al fine di garantirne la costante adeguatezza, efficacia e conformità alla normativa vigente e al sistema organizzativo della Società.

La responsabilità dell'aggiornamento della Policy è attribuita alla funzione competente in materia di compliance, che provvede a:

- monitorare l'evoluzione normativa e regolamentare in materia di whistleblowing e protezione dei dati personali;
- valutare l'efficacia operativa del sistema di segnalazione, anche sulla base delle segnalazioni ricevute e delle criticità emerse;
- recepire eventuali indicazioni provenienti dagli organi di controllo, ove presenti, nonché dalle funzioni aziendali coinvolte;
- proporre le modifiche e gli aggiornamenti ritenuti necessari.

Le modifiche alla presente Policy sono approvate dall'organo amministrativo della Società o da altro soggetto competente secondo l'assetto organizzativo adottato.

19.2 Modifiche normative, organizzative o procedurali

La Policy è aggiornata ogniqualvolta intervengano:

- modifiche della normativa applicabile, con particolare riferimento al D.Lgs. 24/2023 e alla disciplina in materia di protezione dei dati personali;
- variazioni dell'assetto organizzativo della Società, tali da incidere sui soggetti o sui processi coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- aggiornamenti del sistema di controllo interno, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 o di altri sistemi aziendali rilevanti (quali, a titolo esemplificativo, sistemi anticorruzione, salute e sicurezza, parità di genere);
- modifiche delle procedure interne o dei canali di segnalazione.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001</p>	<p>MOGC_TREFIAMMELLE_L4- 05-W-Policy Whistleblowing</p>
		<p>REV. 0</p>
		<p>NOTE:</p>

La Società assicura che ogni aggiornamento della Policy sia tempestivamente comunicato ai destinatari con modalità idonee a garantirne la conoscenza e l'effettiva applicazione.