



**FAMAR S.R.L.**

# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**Versione 2**

**del 15/12/2023**

## Sommario

<b>1. Procedura Whistleblowing, canali di segnalazione .....</b>	<b>3</b>
1.1 Denuncia violazioni del modello organizzativo, di gestione e controllo di cui al D.Lgs n. 231/01	
1.2 Denuncia violazioni ai sensi del D.Lgs n.24/2023	
<b>2. Misure di protezione. Protezione dalle ritorsioni.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Soggetti che possono effettuare la segnalazione .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Cosa si può segnalare .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Modalità di gestione delle segnalazioni.....</b>	<b>6</b>
<b>6. Non punibilità del segnalante .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Canale di segnalazione esterno .....</b>	<b>7</b>
<b>8. Trattamento dati personali .....</b>	<b>7</b>

## 1. Procedura *Whistleblowing* – canali di segnalazione

Il D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023, attuativo della direttiva europea n. 1937/2019, ha introdotto il diritto alla segnalazione degli illeciti (c.d. *whistleblowing*) da parte del soggetto che fornisce l'informazione (c.d. *whistleblower*).

Tale provvedimento ha disciplinato i canali di segnalazione e le tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

### 1.1. Denuncia violazioni del modello, organizzativo, di gestione e controllo di cui al d. lgs. 231/01.

Per coloro che intendevano denunciare violazioni del modello organizzativo, di gestione e controllo di cui al d. lgs. 231/01 la FAMAR S.r.l. (in seguito Società) aveva già istituito un canale interno di segnalazione come elemento essenziale del modello organizzativo.

Tali segnalazioni, ai sensi della versione n. 1 della procedura di *Whistleblowing* datata 18 maggio 2020 (adottata con delibera C.d.a. unitamente al modello organizzativo 231/01) potevano essere effettuate con le seguenti modalità:

- Raccomandata con l'indicazione – "**Riservata personale s.p.m.**" – al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza, Avv. Domenico Formica, c/o Studio Legale Formica & Associati, via Silvio Pellico n. 8 – 62012, Civitanova Marche (MC),
- Mail all'indirizzo PEO dedicato: [odv@famar-srl.it](mailto:odv@famar-srl.it), casella di posta elettronica sotto il diretto controllo dell'Organismo di Vigilanza, che è tenuto a mantenere riservata l'identità del segnalante;

La modalità di segnalazione tradizionale attraverso raccomandata o lettera cartacea all'Organismo di Vigilanza, anche tramite compilazione del modulo di segnalazione 8.9.1, resta pienamente operativa e anzi per effetto del d. lgs. n. 24/2023 si estende in generale alla denuncia di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda, di cui i segnalanti sono venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Mentre la modalità di segnalazione mediante indirizzo di PEO dedicato (ad [odv@famar-srl.it](mailto:odv@famar-srl.it)) viene dismessa in favore di un canale di segnalazione telematico tramite piattaforma in cloud, meglio specificato di seguito.

Resta inteso che è onere e cura dell'O.d.V. non rivelare a terzi il nominativo del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, onde tutelarne da eventuali ritorsioni.

Inoltre, eventuali segnalazioni pervenute in forma cartacea con modalità diverse da quelle descritte, saranno immediatamente trasferite all'Organismo di Vigilanza in busta chiusa.

### 1.2. Denuncia violazioni ai sensi del d. lgs. n. 24/2023.

In aggiunta alle modalità di segnalazione già previste, in attuazione del d. lgs. n. 24 del 10/03/2023 – con particolare riferimento all'art. 4 di detto decreto – la FAMAR S.r.l. ha istituito un altro canale di segnalazione per coloro (lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, consulenti, azionisti, ecc.) che intendono denunciare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda, di cui sono venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

In tal senso, la FAMAR S.r.l. conformemente alla delibera del C.d.A. della società del 27 novembre 2023, ha istituito un nuovo canale di segnalazione telematico attraverso la piattaforma telematica in *cloud* denominata “*MyWhistleblowing*” e disponibile al seguente collegamento ipertestuale <https://whistleblowing.mydatacloud.it/Home/Whistleblowing?companyId=beb8a75e-b103-42e0-9464-a30d25ed3ca8>.

L'utilizzo della piattaforma garantisce la possibilità di effettuare, a scelta del segnalante, segnalazioni scritte completamente anonime oppure riservate/confidenziali, fermo restando comunque che:

- a) la piattaforma stessa garantisce – attraverso strumenti di crittografia – la riservatezza dell'identità della persona segnalante oltre che degli eventuali “facilitatori” che dovessero essere citati all'interno della segnalazione (ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo),
- b) in ogni caso, sarà cura del delegato che si occupa di gestire, presidiare e vigilare sul canale di segnalazione, non rivelare a terzi il nominativo del segnalante o di eventuali facilitatori.

Allo stesso modo la piattaforma citata garantisce la possibilità di effettuare anche segnalazioni orali mediante registrazione di note vocali della durata massima di 5 minuti.

Come previsto dalla delibera del C.d.A. del 27 novembre 2023, il canale di segnalazione tramite piattaforma è presidiato e vigilato dal responsabile amministrativo della società sig.ra Pandolfi Noemi, già funzione di conformità per la prevenzione della corruzione ai sensi della norma ISO-37001, come da *addendum* sottoscritto in data 14 dicembre 2023 alla delega di funzioni che fu a sua volta sottoscritta in data 10 ottobre 2022.

## **2. Misure di protezione. Protezione dalle ritorsioni.**

Si rammenta che con riferimento alle segnalazioni sopra-menzionate è vietata qualsiasi forma di ritorsione.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La legge commina la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, come pure del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza, l'Organo Direttivo e la Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, disgiuntamente, hanno il dovere di tutelare il segnalante per evitare misure ritorsive o discriminatorie e segnalano all'Assemblea dei soci eventuali comportamenti non corretti.

Le misure di protezione contro le ritorsioni si applicano altresì:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **3. Soggetti che possono effettuare la segnalazione.**

Possono effettuare una segnalazione:

- i dipendenti, i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione, i volontari e i tirocinanti anche non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso FAMAR S.r.l.;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso FAMAR S.r.l.; gli azionisti e le persone di FAMAR S.r.l. con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche:

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

### **4. Cosa si può segnalare**

Informazioni sulle violazioni aventi ad oggetto fatti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi), riferibili a personale di FAMAR S.r.l. o a terzi, che possano integrare:

- violazioni del Modello 231 di FAMAR S.r.l. e delle procedure che ne costituiscono attuazione e/o della Policy Anticorruzione e dell'Anti *Bribery&Corruption management system* (di seguito "ABC system") di FAMAR S.r.l. e/o del Codice Etico e/o delle normative interne aziendali e/o in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, a FAMAR S.r.l.;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Le segnalazioni devono riguardare fatti di cui il Segnalante abbia conoscenza, avendo lo stesso Segnalante fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano vere al momento della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti in modo da renderne concretamente possibile la verifica.

Non costituiscono segnalazioni c.d. *whistleblowing*: le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto con le figure gerarchicamente sovraordinate; le comunicazioni o i reclami relativi ad attività di natura commerciale o di servizi al pubblico.

## **5. Modalità di gestione delle segnalazioni**

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la funzione delegata al presidio e alla vigilanza sul canale è tenuta:

- a dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento;
- a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- a svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;

In particolare, la funzione preposta che riceve la segnalazione (organismo di vigilanza o funzione di conformità per la prevenzione della corruzione) esegue approfonditi accertamenti e verifiche sulla fondatezza della segnalazione richiedendo eventualmente il supporto e/o informazioni ad altri consulenti della società per le attività inerenti e conseguenti, avendo comunque cura di non disvelare il nominativo del segnalante.

Al termine delle verifiche, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza o della funzione di conformità della prevenzione della corruzione (in base a chi ha ricevuto ed ha gestito la segnalazione), ed in relazione al tipo di illecito accertato provvede:

1. ad informare l'assemblea dei soci o l'organo direttivo, onde chiedere chiarimenti e suggerire azioni correttive;
2. a proporre alla funzione competente (organo direttivo o altra funzione delegata/risorse umane) l'applicazione nei confronti del responsabile/i dell'illecito, del regime disciplinare sanzionatorio previsto per i dipendenti interni;
3. a proporre alla funzione competente eventuali misure conservative e contrattuali (es. penali, risoluzione del contratto ecc...) qualora l'illecito coinvolga soggetti esterni all'azienda (fornitori, agenti ecc...);
4. a segnalare l'illecito all'autorità giudiziaria, in base alla tipologia di illecito riscontrata, solo qualora se ne integrino i presupposti e gli estremi della gravità e/o non sia stato corso ad azioni correttive e/o iniziative disciplinari interne.

Restano ferme in quanto compatibili, le norme ulteriori previste dal sistema di gestione anti-corrruzione di cui alla norma **ISO 37001**, per gli illeciti che ricadano dentro lo scopo della norma.

#### **6. Non punibilità del segnalante**

Non è punibile il segnalante chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali ovvero

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

#### **7. Canale di segnalazione esterno**

La segnalazione può essere fatta anche ad un canale esterno gestito dall'ANAC <https://whistleblowing.anticorrruzione.it/#/> ma **solo** nelle seguenti ipotesi:

- Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale la predisposizione del canale non è conforme ai requisiti normativi;
- Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **8. Trattamento dati personali.**

Ogni trattamento dei dati personali sarà effettuato a norma del Regolamento (UE) nr. 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate, in formato cartaceo o informatizzato, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023.

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

Il titolare del trattamento è FAMAR S.r.l.

Il responsabile del trattamento è l'O.d.v. per quanto concerne le segnalazioni indirizzate a quest'ultimo, mentre per le segnalazioni tramite piattaforma *MyWhistleblowing* l'incaricato al trattamento dei dati personali è il responsabile del canale designato dalla FAMAR S.r.l..

Cupramontana, lì 15 dicembre 2023.

Il Legale Rappresentante e Presidente del C.d.A.  
FAMAR S.r.l.  
Giovanni Mariotti

