

## **POP-PRI-01 *WHISTLEBLOWING***

|             |             |                    |                |                   |                  |
|-------------|-------------|--------------------|----------------|-------------------|------------------|
| 00          | 20/12/2023  | Prima emissione    | L. Santini     | Avv. M. Scatena   | F. Azzi          |
| <b>Rev.</b> | <b>Data</b> | <b>Descrizione</b> | <b>Redatto</b> | <b>Verificato</b> | <b>Approvato</b> |

**INDICE DELLE REVISIONI:**

|             |             |                    |                |                   |                  |
|-------------|-------------|--------------------|----------------|-------------------|------------------|
| 00          | 20/12/2023  | Prima emissione    | L. Santini     | Avv. M. Scatena   | F. Azzi          |
| <b>Rev.</b> | <b>Data</b> | <b>Descrizione</b> | <b>Redatto</b> | <b>Verificato</b> | <b>Approvato</b> |

**INDICE**

|          |                                                          |           |
|----------|----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>SCOPO.....</b>                                        | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>                       | <b>3</b>  |
| <b>3</b> | <b>RIFERIMENTI .....</b>                                 | <b>3</b>  |
| <b>4</b> | <b>ACRONIMI E DEFINIZIONI.....</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>5</b> | <b>PROCEDURA .....</b>                                   | <b>5</b>  |
| 5.1      | SEGNALAZIONE INTERNA .....                               | 5         |
| 5.1.1    | CANALI DI SEGNALAZIONE.....                              | 5         |
| 5.1.2    | CONTENUTO E INVIO DELLE SEGNALAZIONI .....               | 5         |
| 5.1.2.1  | SEGNALAZIONI ANOMINE .....                               | 6         |
| 5.1.3    | GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI.....              | 6         |
| 5.1.4    | RISULTATO DELLE VERIFICHE.....                           | 8         |
| 5.1.5    | ARCHIVIAZIONE .....                                      | 8         |
| 5.2      | SEGNALAZIONE ESTERNA .....                               | 8         |
| 5.2.1    | CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA E RELATIVA GESTIONE ..... | 8         |
| 5.2.2    | DIVULGAZIONE PUBBLICA .....                              | 9         |
| 5.2.3    | DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE.....              | 9         |
| 5.3      | PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE .....                | 9         |
| 5.4      | ADOZIONE E DIFFUSIONE .....                              | 11        |
| 5.5      | TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....                      | 12        |
| <b>6</b> | <b>RESPONSABILITA' .....</b>                             | <b>12</b> |

## **1 SCOPO**

La presente procedura ha lo scopo di descrivere:

- le modalità di segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- il processo di gestione delle suddette segnalazioni da parte di Montalese S.p.A. comprendente gli standard di protezione per i segnalanti, i facilitatori e le persone correlate, in termini di riservatezza, protezione dell'anonimato e divieto di ritorsione conformemente alla normativa di riferimento applicabile.

Con le finalità sopra indicate, la presente procedura:

- identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresenta le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informa il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

## **2 CAMPO DI APPLICAZIONE**

La presente procedura si applica a Montalese S.p.A. ed è rivolta a tutte le persone fisiche sottoelencate che hanno ottenuto, direttamente o indirettamente, informazioni in merito a violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- dipendenti di Montalese S.p.A., ivi inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittenti e a tempo determinato, somministrati, apprendisti e lavoratori occasionali;
- lavoratori autonomi<sup>1</sup> che svolgono la propria attività lavorativa presso Montalese S.p.A.;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa per operatori economici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Montalese S.p.A.;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per Montalese S.p.A.;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per Montalese S.p.A.;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Montalese S.p.A.

La presente procedura **non** si applica a:

- segnalazioni di informazioni di violazioni diverse da quanto espressamente indicato nella definizione di "violazione" presente al §4;
- Comunicazioni di carattere commerciale (es: reclami).

La presente procedura non pregiudica né limita in alcun modo il diritto o l'obbligo, come eventualmente definiti dalla normativa applicabile, di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove opera la Società e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso Montalese S.p.A..

## **3 RIFERIMENTI**

### **NORMATIVI E ALLEGATI**

- UNI EN ISO 9001:2015 *Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti*
- L. 300/1970 *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*
- D.Lgs. 24/2023 *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*

---

<sup>1</sup> Compresi quelli indicati al Capo I della L. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di Procedura Civile e all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015.

## **INTERNI**

- Manuale della qualità

## **4 ACRONIMI E DEFINIZIONI**

| ACRONIMO | DESCRIZIONE                       |
|----------|-----------------------------------|
| ANAC     | Autorità Nazionale Anticorruzione |
| CDA      | Consiglio di amministrazione      |
| DIRG     | Direttore Generale                |

Definizioni:

- **Facilitatore:** persona fisica che assiste un segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere:
  - il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese;
  - un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista e che assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza<sup>2</sup> spendere la sigla sindacale.
- **Gestore delle segnalazioni:** persona incaricata<sup>3</sup> di gestire, a seguito di adeguate istruzioni, la segnalazione ricevuta mediante i canali di cui al § 5.1. Il gestore delle segnalazioni individuato da Montalese S.p.A. è **l'avv. Michelangelo Scatena**, professionista esterno indipendente, che ha le competenze necessarie per svolgere quanto indicato nella presente procedura con l'opportuna diligenza.
- **Persona correlata:** persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il segnalante.
- **Persona segnalata:** persona fisica autore o presunto autore della violazione.
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalazione:** comunicazione, nelle modalità indicate nella presente procedura, di informazione sulle violazioni. La segnalazione viene considerata:
  - **In buona fede:** qualsiasi comunicazione il cui segnalante ha la ragionevole certezza della veridicità di quanto segnalato, senza pregiudizi e/o scopo di recare danno a qualcuno e/o di ottenere benefici personali. A seguito di una segnalazione, il segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la segnalazione.
  - **In mala fede:** qualsiasi comunicazione che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno. E' considerata in mala fede, una comunicazione volutamente futile, falsa o infondata, con contenuto diffamatorio o comunque avente ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare Montalese S.p.A., il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. In caso di segnalazioni effettuate in mala fede con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false ed infondate, con contenuto diffamatorio, calunnioso o al solo fine di danneggiare Montalese S.p.A. potrà essere prevista l'applicazione di sanzioni nei confronti del segnalante, oltre che eventuali iniziative in sede giudiziaria.
- **Violazione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l'interesse pubblico o dell'ente privato che consista, come indicato all'art. 2 comma 1 lettera a) ed all'allegato al D.Lgs. 24/2023, in:
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
    - appalti pubblici;

<sup>2</sup> Qualora venga utilizzata la sigla sindacale, la persona non riveste il ruolo di facilitatore in quanto resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. 300/1970.

<sup>3</sup> Il gestore delle segnalazioni può eseguire altri compiti e mansioni, a condizione che ciò non determini un conflitto di interessi.

- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea 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 nei settori sopra indicati.
- **Whistleblowing:** azione di segnalazione di violazioni da parte del segnalante.

## **5 PROCEDURA**

La segnalazione di una violazione deve essere eseguita internamente (vedi §5.1), ad eccezione del caso in cui ricorra, al momento della presentazione, una delle condizioni del §5.2 per cui è possibile effettuare una segnalazione esterna.

### **5.1 SEGNALAZIONE INTERNA**

#### **5.1.1 CANALI DI SEGNALAZIONE**

Montalese S.p.A. ha istituito i seguenti canali di segnalazione:

- Piattaforma *online* accessibile da qualunque dispositivo fisso o mobile mediante la sezione dedicata del sito web di Montalese S.p.A. (<https://montalesespa.com/>) oppure mediante accesso diretto dal seguente indirizzo web: <https://46045754-d717-4539-bf14-25ac9a854ca4.globosoftware.it/>
- Incontro con il gestore delle segnalazioni, previa richiesta scritta da parte del segnalante, anche per tramite della piattaforma suindicata. Qualora la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del segnalante, viene documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbalizzazione scritta. In quest'ultimo caso, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro attraverso la propria sottoscrizione.

Chiunque riceva una segnalazione rientrante nell'ambito di applicazione della presente procedura al di fuori dei canali dedicati sopra citati, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve:

1. garantire la riservatezza delle informazioni ricevute<sup>4</sup>, con l'obbligo di non divulgare l'identità del segnalante né della persona segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente;
2. indirizzare il segnalante a conformarsi alla presente procedura e/o inoltrare entro 7 giorni la segnalazione utilizzando i canali dedicati sopraindicati.

#### **5.1.2 CONTENUTO E INVIO DELLE SEGNALAZIONI**

Chiunque, rientrante nel campo di applicazione del §2, abbia ottenuto, direttamente o indirettamente, informazioni in merito alle violazioni di cui alla definizione del §4, è incoraggiato a segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze correlate tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere.

Le segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile e quando noto al segnalante, la segnalazione deve includere:

---

<sup>4</sup> Qualsiasi violazione della riservatezza è soggetta, ove applicabile, a responsabilità civile, disciplinare o penale.

- nome del segnalante e relativi dettagli di contatto per ulteriori comunicazioni. Si rimanda al §5.1.2.1 per le segnalazioni anonime;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una descrizione dettagliata degli eventi e dei fatti che si sono verificati e come il segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno o altro si ritiene sia stato violato;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre persone o testimoni che possano riferire sugli eventi segnalati;
- ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione;
- il nominativo e il ruolo della/e persona/e segnalata/e oppure le informazioni che consentono di identificarla/e;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati e che possono essere utili per l'accertamento della segnalazione.

#### **5.1.2.1 SEGNALAZIONI ANONIME**

Sono considerate anonime le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Nonostante le segnalazioni anonime non siano considerate "whistleblowing" per l'impossibilità di garantire la stessa tutela prevista per le segnalazioni non anonime, in quanto limitano la possibilità per Montalese S.p.A. di investigare efficacemente a causa dell'impossibilità di instaurare un agevole canale informativo con il segnalante, Montalese S.p.A. ha tuttavia deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, se puntuali, circostanziate<sup>5</sup> e supportate da idonea documentazione allegata alla segnalazione stessa (documenti, fotografie, ecc...).

Montalese S.p.A. considera, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

Il segnalante inizialmente anonimo, successivamente identificato ha diritto alle stesse tutele del segnalante palese.

#### **5.1.3 GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI**

Il gestore della segnalazione è incaricato di verificare le segnalazioni e di condurre indagini tempestive e accurate, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del segnalante, della persona segnalata e di tutte le parti coinvolte nella segnalazione. Una volta ricevuta una segnalazione, il gestore della segnalazione esegue le seguenti attività:

1. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
2. esegue un'analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza ed ammissibilità: la segnalazione viene quindi esaminata per determinare se essa è comprovata ovvero sufficientemente circostanziata e fondata<sup>6</sup>.  
Qualora:

---

<sup>5</sup> È circostanziata la segnalazione che consente di individuare elementi oggettivi ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria; a titolo esemplificativo una segnalazione circostanziata deve contenere almeno:

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

<sup>6</sup> Eventuali segnalazioni con oggetto diverso sono da ritenersi ineseguibili in quanto non pertinenti o non ammissibili. Sono da considerare non rilevanti le segnalazioni:

- relative a interessi di carattere personale che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;

- a. il gestore della segnalazione si trovasse in posizione di conflitto d'interesse nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, dovrà dichiararlo a DIRG astenendosi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica;
  - b. la segnalazione sia rivolta al gestore della segnalazione, la segnalazione verrà trasmessa alla funzione HR che la gestirà in accordo alla presente procedura, garantendone la riservatezza e la tracciabilità;
3. nel caso in cui la segnalazione:
- a. non sia comprovata: archivia la segnalazione con le relative motivazioni;
  - b. sia comprovata:
    - i. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni. Il segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite nel rispetto del principio di buona fede;
    - ii. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute ovvero avvia degli approfondimenti specifici, anche con il supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati e colloqui e/o richiesta di informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati, per valutare la sussistenza dei requisiti essenziali di ammissibilità della segnalazione e, quindi, accordare al segnalante le tutele previste (vedi §5.3) rendendo anonimi quanti più dati personali possibili;
    - iii. Qualora:
      1. nel corso dell'accertamento emergano elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del segnalante, ne viene data immediata comunicazione a DIRG per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del segnalante e la segnalazione viene archiviata;
      2. a seguito dell'attività istruttoria, venga accertata la fondatezza della segnalazione, viene redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse (vedi §5.5);
    - iv. fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso del ricevimento o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento comunicando alternativamente l'avvenuta archiviazione della segnalazione con le relative motivazioni oppure l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione alle funzioni interne competenti oppure l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere;
4. aggiorna il registro delle segnalazioni ricevute, avendone cura di indicare ogni volta l'esito al quale è pervenuta ed i motivi della valutazione.

Alle persone segnalate è garantito il diritto alla difesa e/o di essere informate dell'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa applicabile.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella segnalazione costituiscano un reato, il gestore delle segnalazioni valuta, in accordo con la Direzione e le altre funzioni aziendali competenti, se e quando le informazioni contenute nella segnalazione debbano essere notificate alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile.

- 
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

#### **5.1.4 RISULTATO DELLE VERIFICHE**

La relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse viene condivisa con DIRG ed i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte sulla base del principio *need to know* per:

- determinare, ove necessario, un piano di azione e/o qualsiasi altra misura da adottare (comprese eventuali misure disciplinari) al fine di evitare il ripresentarsi dell'evento;
- valutare l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

Il gestore delle segnalazioni riferisce condotte al CDA ed al Collegio Sindacale, con cadenza almeno annuale, sul numero e sul tipo di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti e fornendo utili spunti di miglioramento della presente procedura affinché sia sempre efficace e raggiunga gli obiettivi definiti.

#### **5.1.5 ARCHIVIAZIONE**

L'eventuale archiviazione di una segnalazione è sempre motivata, verbalizzata e comunicata al segnalante.

A titolo esemplificativo, si riportano delle casistiche di motivazione di archiviazione:

- Segnalazione non rientrante nel campo di applicazione della presente procedura;
- Segnalazione riferita a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- Segnalazione effettuata in mala fede;
- Segnalazione proveniente da soggetto non legittimato;
- Segnalazione anonima non debitamente circostanziata;
- Infondatezza provata dall'attività istruttoria;
- Segnalazione aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

### **5.2 SEGNALEAZIONE ESTERNA**

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

- a. mancata attivazione di un canale interno di segnalazione;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **5.2.1 CANALI DI SEGNALEAZIONE ESTERNA E RELATIVA GESTIONE**

La segnalazione esterna avviene mediante il canale di segnalazione attivato dall'ANAC disponibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> contenente, tra l'altro, le relative modalità di gestione delle segnalazioni.

L'ANAC provvede a svolgere le seguenti attività:

1. fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e sulle misure di protezione;
2. dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
3. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
4. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
5. svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;



6. dà riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
7. comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC procede, inoltre, ad inviare le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

### **5.2.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il segnalante può divulgare pubblicamente (ovvero rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro; oppure
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

### **5.2.3 DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE**

È riconosciuta ai soggetti segnalanti anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni citati nei paragrafi precedenti, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale e degli artt. 361 e 362 del Codice Penale - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni sono rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

## **5.3 PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE**

Nell'incoraggiare qualunque persona, rientrante nel campo di applicazione del §2, che abbia ottenuto, direttamente o indirettamente, informazioni in merito alle violazioni di cui alla definizione del §4, a segnalare tempestivamente qualsiasi violazione, Montalese S.p.A. garantisce la riservatezza di ciascuna segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del segnalante, della/e persona/e segnalata/e, dei facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del gestore delle segnalazioni, tranne:

- a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- b) la comunicazione sia un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Le informazioni contenute nelle segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la segnalazione.

Montalese S.p.A. non tollera alcuna forma<sup>7</sup> di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei segnalanti, dei facilitatori, delle persone correlate, dalle persone segnalate e di chiunque abbia collaborato alle

---

<sup>7</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

indagini per comprovare la fondatezza della segnalazione (ivi comprese le rispettive persone correlate). Montalese S.p.A. tenta di eliminare, laddove possibile, o compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei soggetti sopra menzionati, riservandosi il diritto di intraprendere azioni adeguate<sup>8</sup> contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

Premesso che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione, le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano alle persone segnalanti quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della presente procedura;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche:

- qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:
  - a) quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

- 
- le note di demerito o le referenze negative;
  - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
  - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;
  - l'inserimento in elenchi impropri, sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
  - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

<sup>8</sup> In tema di *whistleblowing*, il sistema sanzionatorio di Montalese S.p.A.:

- prevede la multa per chi:
  - effettui con colpa grave e in mala fede segnalazioni false o infondate (es. volte a mettere in cattiva luce un soggetto, un collega, un reparto aziendale o la stessa azienda);
  - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
  - non abbia effettuato l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- prevede il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro per chi:
  - violi gli obblighi di divieto di atti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.
- può prevedere la risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Codice civile, nei casi di gravi violazioni.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Per quanto concerne il personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
- Alle seguenti figure:
  - Facilitatore;
  - Persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori), di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo (rientrano in tale categorie le persone che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante ovvero un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita, anche se questo non si concretizza con la condivisione della stessa abitazione) o di parentela entro il quarto grado;
  - ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante ed hanno rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti);
  - agli enti di proprietà della persona segnalante (casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi) o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano (enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (tra enti può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica).

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023. Montalese S.p.A. assicura, pertanto, la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni anonime per non oltre 5 anni dalla data di ricezione della segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

#### **5.4 ADOZIONE E DIFFUSIONE**

La presente procedura viene:

- adottata a seguito consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, ove presenti, in merito all'individuazione del canale di segnalazione interno;
- portata a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione;
- esposta e resa facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca;
- Pubblicata sulla piattaforma di segnalazione affinché siano chiare le modalità sia di segnalazione che di relativa gestione.

Montalese S.p.A. promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.

## 5.5 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dal D.Lgs. 24/2023, nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e in base al sistema Privacy adottato da Montalese S.p.A.

Il trattamento dei dati personali viene effettuato dal gestore delle segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente procedura.

Montalese S.p.A. ha predisposto canali riservati per ricevere le segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l'anonimato del segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle Autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali è limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile<sup>9</sup>.

All'occorrenza, le operazioni di trattamento dei dati potranno essere affidate, sotto la vigilanza del gestore delle segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di Whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle segnalazioni potranno essere comunicati dal gestore delle segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra Autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e persona/e segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa Whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle segnalazioni e degli interessati.

## 6 RESPONSABILITA'

- Segnalazione in buona fede: segnalante
- Gestione della segnalazione: gestore della segnalazione

---

<sup>9</sup> I dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati (GDPR art. 5 comma 1 lettera e)); pertanto, considerando che la finalità è la gestione della segnalazione, le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (D.Lgs. 24/2023 art. 14 comma 1).