

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

WHISTLEBLOWING – Segnalazione di illeciti aziendali

INFORMATIVA GENERALE

sul canale di segnalazione interna

per i soggetti che intrattengono rapporti lavorativi con

a.i.gen. S.r.l. e le società da questa controllate

1. Premessa.

- a) La presente informativa è rivolta a tutti i soggetti che si rapportano con a.i.gen. S.r.l. e le società da questa controllate (le Società del Gruppo o le Società) e sono legittimati alla segnalazione di eventuali illeciti aziendali in cui fossero direttamente coinvolti o di cui fossero venuti a conoscenza.
- b) La presente informativa ha lo scopo di informare i potenziali soggetti segnalanti in maniera chiara e sintetica sul canale di segnalazione messo a disposizione per il cd. whistleblowing, sul suo meccanismo di funzionamento, sull'iter procedurale e sui termini di riscontro e sull'osservanza delle disposizioni di legge in materia da parte della Società.
- c) L'informativa è messa a disposizione e a conoscenza dei potenziali interessati attraverso:
 - i. pubblicazione sul sito di ciascuna società così da esser resa ai soggetti esterni e messa a disposizione dei lavoratori somministrati dipendenti delle Società del Gruppo;
 - ii. affissione nelle bacheche aziendali di tutte filiali della Società;
 - iii. pubblicazione sulla bacheca online delle piattaforme cloud in uso al personale delle Società.
- d) Le Società del Gruppo si riservano il diritto, a sua discrezione, di cambiare, modificare, aggiungere o rimuovere qualsiasi parte della presente informativa in qualsiasi momento. Al fine di facilitare la verifica di eventuali cambiamenti, l'informativa conterrà l'indicazione della data di aggiornamento.

2. Canale di segnalazione.

- a) Il canale di segnalazione (denominato Portale Whistleblowing o similmente) deve intendersi di tipo interno ex. Art. 4 D. Lgs. 24/2023 e consente l'invio di segnalazioni in forma scritta.
- b) Attraverso il Portale Whistleblowing, raggiungibile tramite link nel footer dalla home page di ciascuna società, a disposizione dei dipendenti e degli altri aventi diritto, il soggetto vittima di un illecito aziendale o un soggetto terzo che sia a conoscenza di un fenomeno di illecito aziendale già avvenuto o potenzialmente configurabile in futuro può segnalare il proprio caso, in forma completamente anonima oppure, a sua scelta, in forma non anonima.
- c) La segnalazione verrà tempestivamente gestita da un addetto opportunamente formato per garantire la gestione del caso conformemente a quanto prescritto dalla normativa in materia.

3. Soggetti legittimati.

- a) Sono legittimati all'invio di segnalazioni di illeciti aziendali tutti i soggetti elencati all'art.3 del D.Lgs. n. 24/2023. A titolo esemplificativo e non esaustivo la segnalazione può avvenire da parte:
 - i. dei dipendenti delle Società (sia lavoratori di struttura che lavoratori somministrati);
 - ii. di liberi professionisti/consulenti/lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione che intrattengano rapporti con le Società.

4. Estensione della tutela.

- a) La tutela dei segnalanti è garantita:

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

- i. nel caso dei lavoratori dipendenti, durante tutta la vigenza del contratto, ivi incluso il periodo di prova; inoltre, è estesa alle fasi di selezione, a quelle precontrattuali in genere e, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche oltre la fine dello stesso rapporto qualora il lavoratore sia venuto a conoscenza o sia stato vittima di illeciti aziendali in concomitanza o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro;
- ii. nel caso di liberi professionisti/consulenti/lavoratori autonomi e altri soggetti che intrattengono un rapporto di collaborazione con le Società, per tutta la durata del rapporto, ivi incluse le fasi precontrattuali e oltre il termine del contratto qualora il soggetto sia venuto a conoscenza o sia stato vittima di illecito aziendale in concomitanza o successivamente alla cessazione del rapporto.

5. Tipo di segnalazioni ammesse.

- a) Oggetto della segnalazione possono essere tutti i comportamenti o i fatti che, a parere del segnalante, configurino o siano potenzialmente in grado di configurare illeciti di natura civile, penale, amministrativa e contabile e siano lesivi di un interesse pubblico o privato.
- b) A titolo esemplificativo, questo canale può essere utilizzato per segnalare fatti o situazioni in grado di arrecare un danno o un pregiudizio alle Società, quali ad esempio:
 - i. comportamenti attuati in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del codice etico o di altre disposizioni interne all'organizzazione;
 - ii. comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
 - iii. comportamenti perseguibili sotto il profilo legale (penalmente rilevanti o soggetti a sanzioni amministrative);
 - iv. comportamenti in grado di arrecare danni o pregiudizi patrimoniali, d'immagine o alle altre risorse delle Società;
 - v. comportamenti in grado di comportare danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e sistemi informativi.

6. Iter procedurale.

- a) Il soggetto che intende fare una segnalazione accede al portale delle segnalazioni raggiungibile al link indicato al punto 2 sopra. Nella footer della homepage di ciascuna Società è altresì disponibile l'informativa privacy specifica per le attività di whistleblowing.
- b) Il segnalante accede quindi ad un modulo preimpostato che consente di descrivere e tipizzare il caso ed effettuare la segnalazione in forma completamente anonima o fornendo riferimenti personali sia del segnalatore, sia degli eventuali soggetti che hanno posto in atto condotte illecite.
- c) Il segnalante ha facoltà di allegare documenti, immagini (file elettronici) che reputa utili a sorreggere e/o integrare la segnalazione di illecito.
- d) Una volta finalizzato l'invio:
 - i. al segnalante viene indicato il numero di caso e viene raccomandata l'annotazione dello stesso in quanto solo attraverso il numero di caso il segnalante potrà seguire gli aggiornamenti e gli esiti riguardanti la sua segnalazione accedendo sul portale whistleblowing e cliccando su [segui il tuo caso](#);
 - ii. al soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni, che per le Società è l'Organismo di Vigilanza in carica, arriva contestualmente una notifica via e-mail sull'indirizzo whistleblowing@aigen.it circa la presenza di una nuova segnalazione.
 - iii. Entro il termine di 7 (sette) giorni la segnalazione viene presa in carico ed il segnalante può avere il riscontro di questo attraverso un messaggio di avviso di ricevimento pubblicato all'interno del portale, accedendo nella sezione che consente di seguire gli sviluppi della segnalazione effettuata.
 - iv. L'OdV, in quanto gestore delle segnalazioni, attraverso il portale whistleblowing, può interfacciarsi con il segnalante attraverso un sistema di messaggistica dedicato.

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

- v. Anche qualora la segnalazione non costituisca un illecito e/o, risulti infondata o erroneamente presentata (per via dei suoi contenuti) su canale inadeguato, può essere fornito un riscontro al segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento.
- e) Alternativamente, il soggetto che non possa accedere al canale sopra descritto potrà inviare all'indirizzo odv@aigen.it una email ordinaria, avendo cura di farlo, a propria esclusiva responsabilità, da un indirizzo mittente che non sia riconducibile alla sua persona e che quindi sia, preferibilmente, creato appositamente per lo specifico scopo, non abbia riferimenti alla persona del segnalante ed ai suoi nome, cognome ed altri elementi identificativi né nel nome utente né nei dati del mittente che compaiono al destinatario di una email, ed utilizzata tramite browser anonimi o sistemi quali virtual private network e simili, al fine di evitare il tracciamento dell'invio. Tuttavia, tale canale email è sconsigliato dalle Società ed ogni responsabilità sul suo utilizzo e sulla tutela dell'anonimato del segnalante è rimessa a questi ed al suo aver, in proprio, approntato mezzi idonei allo scopo. Resta inteso che ciascuna Società darà luogo alla gestione del caso utilizzando, per quanto possibile ed applicabile, gli accorgimenti e gli step predisposti per il caso dell'utilizzo del portale.

7. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

- a) Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

8. Osservanza del divieto di atti ritorsivi.

- a) In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, ciascuna Società osserverà il divieto di porre in essere qualsiasi atto ritorsivo nei confronti dei segnalanti.

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

a.i.gen. S.r.l.

Procedura di gestione delle segnalazioni degli illeciti ai sensi della normativa sul c.d. Whistleblowing

La presente procedura disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni degli illeciti in oggetto nell'ambito delle attività di prevenzione della commissione dei medesimi. Riferimento è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da a.i.gen. S.r.l. e dalle società da questa controllate (le Società).

Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, le Società hanno adottato un canale web, raggiungibile tramite link posto nella homepage del sito. Per questo, si rimanda all'apposito materiale informativo a disposizione degli aventi diritto.

Segnalazioni rilevanti.

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno della Società.

La segnalazione può riguardare:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- Condotte in violazione del Codice Etico;
- Condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a società o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società;
- Violazioni del Modello 231 o dei Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- Le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio l'Ente;
- Tutti quei comportamenti che, pur non assumendo ancora rilevanza penale, sono prodromici alla commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, ovvero sintomatici della volontà di eludere o comunque di violare il Modello Organizzativo o il Codice Etico da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per Società ai sensi del Decreto;

Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I comportamenti oggetto di Segnalazione: possono qualificarsi come commissivi di una specifica violazione o anche come semplicemente omissivi rispetto alla violazione medesima; possono riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione; sono idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale all'Ente.

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

Ai sensi della normativa di riferimento, inoltre, costituiscono oggetto di segnalazione le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni riscontrate; le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precise e concordanti; fondati sospetti.

Contenuto delle segnalazioni

Il Whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ODV o chiunque sia designato quale Gestore dei Flussi di Segnalazione, di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi: generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione; posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda; chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione; se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi; se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti; oggetto di segnalazione; l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

La segnalazione può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.

La segnalazione deve fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività.

Le segnalazioni prive di fondamento, fatte al solo scopo di danneggiare o comunque recare pregiudizio agli organi e/o ai dipendenti di Società, ferme restando le fattispecie di responsabilità penale e di responsabilità extracontrattuale, non saranno prese in alcuna considerazione. Del pari, non saranno prese in considerazione le segnalazioni offensive o che contengano un linguaggio ingiurioso o comunque incivile e insolente. La segnalazione viene ricevuta dall'Organismo di Vigilanza e da questi gestita mantenendo la riservatezza nei confronti del segnalante.

La tutela dell'anonimato è garantita ad eccezione dei casi in cui: la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge; l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L'Organismo di Vigilanza, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

- Riscontro entro 7 giorni.
- Avvio dell'istruttoria. Il procedimento dovrà perfezionarsi entro 3 mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

- Analisi della documentazione ricevuta dal segnalante e prima valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione; re-indirizzamento di eventuali segnalazioni pervenute ma che non rientrano nel proprio perimetro di valutazione, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata, valutazione delle azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiedere approfondimenti gestionali, avviare un intervento di audit, ecc.). In tale fase vengono identificate le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. Tali funzioni devono fornire la massima collaborazione all'OdV nell'ambito dell'attività compiuta; informare il segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui l'OdV decida di non dare seguito alla segnalazione, dovrà fornire al segnalante per iscritto le motivazioni sottese al provvedimento di archiviazione.

- Provvedimenti.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà: ad informare tempestivamente il Consiglio Direttivo l'Organo di Vertice sollecitando -se del caso- la presentazione di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente o -comunque l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società; a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo Amministrativo, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Gestore alternativo

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione coinvolga l'Organismo di Vigilanza stesso, spetterà all'Organo Amministrativo, che determinerà in merito al soggetto che dovrà valutare la segnalazione. Il destinatario alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al Destinatario dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing.

Conservazione dei documenti

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo l'OdV deve assicurare: la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione; la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti; la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di 5 anni dalla ricezione e comunque per un tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia, così come indicato all'Art. 13 del Decreto.

Tutela del segnalante.

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, in linea con quanto disposto, in via generale, dall'Art. 12 del Decreto.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, oltre che le sanzioni derivanti dal Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo adottato dall'Ente.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Misure di protezione.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati "Segnalanti", ai fini del Decreto, le seguenti categorie: Lavoratori subordinati ed autonomi; Dipendenti di PA o di Enti Pubblici Economici; Collaboratori, liberi professionisti e consulenti. La protezione dei Segnalanti di cui al presente paragrafo si estende anche ad altre categorie di soggetti direttamente connesse al segnalante. In particolare: i c.d. "facilitatori"; le persone del medesimo contesto lavorativo, legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto corrente ed abituale. Le misure di protezione di cui al presente paragrafo si fondano su: Divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni; Misure di sostegno.

Ai sensi della normativa applicabile, la "ritorsione" è definita come: "Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto". Costituiscono ritorsioni: 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; le note di merito negative 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, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; 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.

a.i.gen. SRL	WHISTLEBLOWING	Prima edizione 11.12.2023	
--------------	-----------------------	------------------------------	--

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valuta la sussistenza degli elementi e segnala l'ipotesi di ritorsione: al responsabile del dipartimento Risorse Umane; alle autorità competenti (Ispettorato del Lavoro)

Responsabilità del whistleblower

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

In ogni caso, la violazione della presente procedura, nonché la commissione di ipotesi di ritorsione consumate o tentate, corrisponde all'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Divulgazione pubblica.

Attraverso la divulgazione pubblica vengono rese 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. La divulgazione pubblica richiede la sussistenza di una delle seguenti condizioni: la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
