



1° VERSIONE

Adottata con delibera del C.d.A. del 04/08/2025

LINEA STERILE S.P.A.

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. 231/01**

**PRC051 - PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
(WHISTLEBLOWING)**

(Aggiornata al D.lgs. 10.03.2023 n. 24)

INDICE

INDICE 2

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3

2. TERMINI DI VALIDITA’ 4

3. RESPONSABILITA’, AUTORITY, CANALI DI SEGNALAZIONE 4

4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA 5

5. COSA SI PUO’ SEGNALARE 7

6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE 8

7. ANALISI PRELIMINARE 8

8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI 9

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 9

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di condotte in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico di LINEA STERILE SPA (di seguito anche “L.S.” o la “Società”), dal Modello Organizzativo e dalla normativa vigente, nazionale e comunitaria, inviate da chiunque le riscontri, nel contesto professionale nel quale opera (in seguito, le “**Segnalazioni**”).

Le Segnalazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse, che il segnalante ha ragionevole motivo di ritenere che potrebbero esserlo, sulla base di elementi concreti e circostanziati, devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità previste dal sistema di gestione aziendale.

Le Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- presunte violazioni o induzione alla violazione di norme di legge o di regolamento, nazionali o comunitarie, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne, con riferimento alle attività ed alle prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, estorsioni, corruzione, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, mancato rispetto di procedure interne tese alla tutela dei lavoratori e dei luoghi di lavoro, violazioni delle norme ambientali);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- illeciti civili, amministrativi, penali, contabili;
- irregolarità tali da costituire elementi sintomatici di possibili violazioni civili, penali, amministrative.

Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di L.S., compresi i membri senza incarichi esecutivi;
- tutti i dipendenti di L.S.;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (i **Terzi**);
- i membri dell'organismo di vigilanza e controllo (ODV e Collegio Sindacale);
- i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti.

Le misure di protezione del segnalante si applicano anche:

- ai facilitatori, ossia a quelle persone fisiche che supportano il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui presenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone che sono legate al segnalante 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 all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica;
- agli enti di proprietà della persona segnalante 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, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

2. TERMINI DI VALIDITA'

La presente procedura assume validità dalla data di emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento del presente documento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

3. RESPONSABILITA', AUTORITA', CANALI DI SEGNALEZIONE

La responsabilità della gestione delle Segnalazioni è attribuita alla funzione Risorse umane (HR) della Società, la quale dispone - per tale adempimento - di personale specificatamente qualificato e formato.

Le segnalazioni sono effettuate **in forma scritta, con modalità informatiche**, sul portale *Whistleblowing* della Società all'indirizzo web <https://lineasterile.whistletech.online> che consente di compilare, inviare e ricevere in modo informatizzato il "modulo di segnalazione", anche in forma anonima.

Il Segnalante, a seguito dell'invio, riceve dal sistema un **codice identificativo di 16 cifre da conservare** e utilizzare per monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione.

(N.B. in caso di smarrimento non è possibile recuperare il codice)

L'accesso alla piattaforma web di LS è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Qualora le segnalazioni riguardino **condotte illecite ascrivibili alla funzione HR della Società**, queste possono essere inviate, sempre accedendo al portale *Whistleblowing* della Società all'indirizzo web <https://lineasterile.whistletech.online> **all'Organismo di Vigilanza**.

A fronte della Segnalazione, il soggetto che ne gestisce il processo (il Destinatario della Segnalazione o la Funzione di gestione della Segnalazione):

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione medesima;
- mantiene interlocuzioni con il *whistleblower* anche al fine di richiedergli integrazioni;
- provvede a dare riscontro entro 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione.

Per quel che concerne i canali di segnalazione esterni, soggetto competente alla relativa gestione è l'**Autorità Nazionale Anticorruzione**, la quale è legittimata ad intervenire nel caso in cui:

- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non abbia avuto seguito o si sia conclusa con un provvedimento finale negativo;
- il *whistleblower* abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe esporlo al rischio di ritorsioni;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni in forma scritta in modalità telematica dovranno essere effettuate accedendo all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente **link**: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Ultimo rilevante aspetto della normativa sul *whistleblowing* è quello che prevede, quale **ulteriore modalità di segnalazione, la divulgazione pubblica**, la cui attivazione avviene a determinate condizioni:

- qualora sia effettuata una precedente segnalazione, interna ed esterna o direttamente esterna, alle condizioni e con le modalità previste, alla quale non sia dato adeguato seguito;
- qualora il segnalante nutra fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio: situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- qualora il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa essere inefficace, considerate le circostanze del caso concreto (ad esempio, il rischio che vengano occultate o distrutte prove; che un'autorità sia collusa con l'autore della violazione o coinvolta nella violazione).

4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

L'impatto della L. n. 179/2017 e del comma 2- bis dell'art. 6 del Decreto 231, come modificati dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, impone alla Società l'adozione di misure volte a proteggere il segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità nell'esecuzione delle attività di gestione della Segnalazione. **Il segnalante, da parte sua, deve indicare chiaramente se intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele normativamente previste a suo favore nel caso in cui segnali condotte illecite, anche solo tentate o presunte.**

L'identità ed i dati personali del segnalante così come qualsiasi informazione attraverso la quale li si possano evincere, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate a persone diverse da coloro che sono competenti a riceverle e a darvi seguito, salvo i casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- il disvelamento dell'identità personale del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- a seguito della segnalazione, interna o esterna, si sia aperto un procedimento disciplinare e la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta.

I dati del segnalante devono essere raccolti, trattati e conservati al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni (divulgazioni pubbliche o denunce) e per il tempo strettamente necessario. La Segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e s.m.i. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1 lett. a) della Legge 241/90.

Relativamente alle misure volte a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione ed alle regole volte ad assicurare il funzionamento dei meccanismi di whistleblowing, il Modello 231 di LS prevede:

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure di sostegno del segnalante, fornite da enti del terzo settore che operano in convenzione con ANAC, consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Nel novero delle condotte costituenti ritorsione sono ricompresi:

- 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**, compresi 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**.

Nel rispetto dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, è previsto inoltre che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- l'applicazione di sanzioni da 5.000 a 30.000 euro quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza; da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che

l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle normativamente previste; quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- la cd. misura “*antiretaliation*” che sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante;
- la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), ricade sul datore di lavoro l'onere di provare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il Segnalante che ritiene di avere subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, dopo attenta valutazione, segnala l'ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione.

5. COSA SI PUO' SEGNALARE

Non esiste una lista dettagliata di fatti a cui attenersi per porre in essere la Segnalazione. Devono essere segnalate tutte le situazioni e i comportamenti che ricadono negli ambiti dell'elenco di cui al paragrafo n.1 “Scopo e ambito di applicazione”.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di ritrasmettere la Segnalazione ricevuta con immediatezza e con le modalità previste nei paragrafi seguenti, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione - da parte della funzione di gestione della Segnalazione - in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Si rammenta che le Segnalazioni pervenute a chiunque, verbalmente (di persona o telefonicamente) o per iscritto (posta esterna o interna, email), devono essere comunicate con le modalità descritte nella presente sezione.

Il danno o il potenziale danno come conseguenza del fatto o del comportamento oggetto della Segnalazione può essere di natura pubblica o privata e non deve riguardare rimostranze, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria di un comportamento illecito 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, in caso di 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.

6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALEZIONE

È importante che nella segnalazione ci siano gli elementi utili all'Organismo di Vigilanza per effettuare tutte le verifiche ed accertamenti necessari al fine di valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

Come stabilito nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, la segnalazione in sintesi deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- i dati del segnalante;
- il luogo ed il periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto;
- la chiara descrizione del fatto;
- ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati o dell'identità dell'autore, **è sufficiente che ritenga altamente probabile che si sia verificato il fatto.**

Non sono qualificate come “segnalazioni” la trasmissione di informazioni fondate su meri sospetti o voci. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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.

7. ANALISI PRELIMINARE

Il Destinatario della Segnalazione dovrà rilasciare, entro sette giorni dalla ricezione della stessa, un avviso di ricevimento.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del ricevente, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Tale fase dovrà concludersi in un arco temporale di 10 giorni dalla ricezione della Segnalazione.

Nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, la Funzione di gestione della Segnalazione avrà facoltà di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati e/o l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni.

Diversamente, qualora a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga la fondatezza della Segnalazione, la Funzione di gestione della Segnalazione avvierà le attività ispettive.

8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione di fondatezza della Segnalazione, il gestore della Segnalazione provvederà a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi - se necessario - degli altri organismi di controllo della Società nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- concordare con l'Amministratore Delegato o con il Presidente del C.d.A. l'eventuale "piano d'azione" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- concordare con il Collegio Sindacale eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- richiedere l'avvio, d'intesa con l'Amministratore Delegato o con il Presidente del C.d.A., di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali vengano infine accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

Questa fase, ad esclusione di particolari necessità di maggiori approfondimenti e/o coinvolgimento dell'autorità giudiziaria, dovrà concludersi entro 30 giorni dall'avvio degli approfondimenti.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione all'Amministratore Delegato o al Presidente del C.d.A.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto e predispose un registro in formato elettronico su cui annotare in ordine cronologico tutte le segnalazioni ricevute con indicazione della: data di ricezione, soggetto segnalante, attività intraprese, data di chiusura del processo di valutazione.