

Unione Nuoto Friuli SSD S.r.l.



Procedura Whistleblowing

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| | <i>Allegato al MOG Procedura "whistleblowing"</i> | Rev.00 08/02/2024 Pagina 2 di 5 |
|--|---|---------------------------------------|

Premessa

Il presente allegato si è reso necessario ai fini di recepire le disposizioni e modifiche introdotte dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

1. Oggetto della segnalazione.

Chiunque può segnalare alla Società le violazioni di disposizioni nazionali o dell'U.E. che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della società, a titolo esemplificativo:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni delle procedure interne rilevanti ai fini della "231" o del Codice Etico della società.
- illeciti relativi a settori tra i quali appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, 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.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate, riferite a condotte illecite rilevanti ai fini secondo quanto sopra, oltre che fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in seno alla Società.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate dal segnalante in buona fede e in modo disinteressato. Pertanto, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

2. Modalità di segnalazione.

Le segnalazioni potranno essere effettuate con le seguenti modalità:

- **in forma scritta**, ed in tal caso la segnalazione, al fine di garantire la riservatezza del segnalante, verrà inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore. Le segnalazioni cartacee, inviate mediante posta, potranno essere inserite in un

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| | <i>Allegato al MOG Procedura "whistleblowing"</i> | Rev.00 08/02/2024 Pagina 3 di 5 |
|--|---|---------------------------------------|

plico o in una busta chiusa che all'esterno riporti la locuzione "*Riservato - Whistleblowing*" o altre analoghe. Il plico dovrà essere spedito presso l'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo: avv. Cristina Bertolano, via Pagnutti n. 31, cap 33035 Martignacco (UD).

- **in forma orale**, alternativamente, attraverso linee telefoniche (tel. 0432.503364), con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole da richiedersi previo appuntamento telefonico al numero sopra indicato.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità poste in essere dall'OdV, la stessa andrà effettuata direttamente al legale rappresentante della società.

L'OdV dovrà essere informato anche in merito alle eventuali segnalazioni effettuate dal whistleblower direttamente ad un organo della società.

Ogni segnalazione pervenuta dovrà essere contestualmente comunicata all'OdV da parte degli uffici della società che la hanno ricevuta.

3. Gestione della segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV dovrà attivarsi nei termini previsti dalla norma, ovvero dovrà rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla stessa e dovrà provvedere entro tre mesi, estendibili fino ad un massimo di sei mesi nei casi di particolare complessità, se ricorrono giustificate o motivate ragioni, a fornire riscontro.

Tutte le segnalazioni inviate all'OdV saranno oggetto, ad opera dello stesso, di una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una propria valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, con le relative motivazioni. L'OdV provvederà a informare il segnalante dell'archiviazione della richiesta. Inoltre, sarà obbligo dell'OdV informare l'organo amministrativo, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *whistleblower* con dolo o colpa grave.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti, l'OdV provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione. Qualora si trattasse di segnalazioni riguardanti la maggioranza degli Amministratori e/o il suo Presidente, l'OdV informerà il Collegio sindacale.

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| | <i>Allegato al MOG Procedura "whistleblowing"</i> | Rev.00 08/02/2024 Pagina 4 di 5 |
|--|---|---------------------------------------|

L'OdV aggiornerà il *whistleblower* della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, saranno conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito a cura dell'OdV 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.

Sarà dovere dell'OdV tenere aggiornato il *whistleblower* circa i tempi previsti dell'istruttoria e della conclusione del processo.

5. Conclusione del processo.

Al termine dell'istruttoria l'OdV provvederà a informare l'organo amministrativo con l'emissione di un *report* finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:

- a) concordare eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- b) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse l'organo amministrativo, l'OdV provvederà a informare il Collegio sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

Quanto al sistema disciplinare si rinvia a quanto già previsto nel Modello Organizzativo.

6. Tutela del segnalante.

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro che ricevano o fossero coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza di ogni informazione, secondo la normativa di legge.

Nei confronti del dipendente che ponesse in essere una segnalazione ai sensi della presente procedura, non sarà 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.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante potrà segnalarlo direttamente all'OdV che tratterà l'informazione con la dovuta cautela a tutela del segnalante stesso.

Sarà, comunque, onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| | <i>Allegato al MOG Procedura "whistleblowing"</i> | Rev.00 08/02/2024 Pagina 5 di 5 |
|--|---|---------------------------------------|

7. Eventuale canale esterno di segnalazione

Ferma restando la preferenza del canale interno di segnalazione, in via residuale è possibile indirizzare le segnalazioni ad ANAC.