


 The logo for Gruppo TERA features a stylized globe icon composed of several curved, overlapping bands in yellow, pink, blue, and green. To the right of the icon, the word "GRUPPO" is written in a bold, blue, sans-serif font, and the word "TERA" is written below it in a larger, grey, sans-serif font.	Determinazione	1/06/2023
--	----------------	-----------

Protocollo  
Procedura di Wistleblowing

	Determinazione	1/06/2023
---	----------------	-----------

## Scopo

Con l'entrata in vigore della Legge 29 dicembre 2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. *whistleblowing*), è stato modificato l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001, al quale sono stati aggiunti 3 nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater).

Il comma 2-bis, relativo ai requisiti del MOGC, prevede uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano, a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente stesso, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del MOG, che ritengono altamente probabile essersi verificate, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, adottando misure tecnico-organizzative e software adeguati a tutelare chi invia le denunce; a tal fine un canale alternativo con modalità informatiche, costituito da una mail dedicata, è uno strumento necessario e non eventuale.

Inoltre, si chiarisce che le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano "precisi e concordanti".

I MOG devono prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

Ai fini del Modello Organizzativo della Società per whistleblowing (di seguito, "Segnalazione") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte costituenti reato ovvero non conformi o potenzialmente irregolari rispetto a quanto stabilito dal Modello medesimo, dalle procedure interne rilevanti ai fini del Modello, dalla normativa applicabile alla Società.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti costituenti reato o difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di

 <b>GRUPPO TERA</b>	<b>Determinazione</b>	<b>1/06/2023</b>
--	-----------------------	------------------

controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino, in buona fede, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere e stabilisce le conseguenze che possono derivare da un uso distorto dei canali di segnalazione. Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso un canale informatico e postale:

- via mail al seguente indirizzo: [odv@gruppotera.com](mailto:odv@gruppotera.com)
- via posta ordinaria, in busta chiusa, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Gruppo Tera Spa, sede legale della Società.

### **Ambito di applicazione**

Per espressa disposizione dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001, i destinatari della presente procedura sono i soggetti indicati nell'art 5, comma 1, lettere a) e b) del citato decreto e precisamente:

a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa e, infine, i soci, il collegio sindacale e l'organo di revisione;


b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e i soggetti esterni (per tali intendendosi i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i collaboratori, i fornitori, ecc..).

In sostanza i destinatari della presente procedura sono i vertici aziendali, i componenti degli organi sociali della società, i soci, nonché i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di costoro, compresi i soggetti esterni.

### **Caratteristiche del canale con modalità informatiche**

La società opera nel rispetto di tutte le prescrizioni imposte dal D. Lgs. 193/2006 e dal Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR) in materia di sicurezza dei sistemi di trattamento dei dati, corretta gestione delle procedure e informativa agli interessati dal trattamento.

Il canale informatico, costituito da una mail dedicata, prevede:

	<p>Determinazione</p>	<p>1/06/2023</p>
---	-----------------------	------------------

- la riservatezza dell'identità del segnalante, prevedendo misure tecniche per il controllo degli accessi, che consentono di limitare l'accesso e la consultazione del canale al solo Organismo di Vigilanza, con l'utilizzo di una password e con l'esclusione di tale possibilità per altri soggetti, anche degli amministratori o del provider, che non sono a conoscenza della password di accesso dell'OdV;
- la possibilità, a discrezione del solo segnalante, di separare i suoi dati identificativi dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;
- la possibilità della successiva ricostruzione dell'identità del segnalante esclusivamente da parte dell'OdV nei soli casi consentiti (integrazione istruttoria o segnalazione in malafede o calunniosa), con specifica richiesta al provider, che per contratto non può riconoscere tale possibilità di ricostruzione dell'identità ai soci, vertici, organi di controllo o funzioni aziendali;
- l'adozione di protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete;
- l'adozione di adeguate modalità di conservazione, a cura dell'OdV, dei dati e della documentazione (fisico, logico, ibrido), modalità individuate secondo la natura della segnalazione;
- l'adozione di politiche di accesso ai dati (unico soggetto abilitato all'accesso è l'OdV), con esclusione degli amministratori del sistema informatico e dei vertici o funzioni aziendali);
- l'adozione di politiche di sicurezza (modifica periodica della password, a cura ed a conoscenza del solo OdV).


#### **Caratteristiche del canale informativo via posta ordinaria**

La segnalazione via posta ordinaria, in busta chiusa, è inviata all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Gruppo Tera Spa, sede legale della Società.

La segnalazione non potrà essere anonima perché a tale possibilità è riservato il solo canale informatico.

La segnalazione cartacea, con gli eventuali allegati, è conservata a cura dell'Odv.

Ove, comunque, pervenga una segnalazione anonima l'OdV procederà a cestinarla.

	<b>Determinazione</b>	1/06/2023
---	-----------------------	-----------

### **Iter della procedura di segnalazione**

I Destinatari inviano le Segnalazioni a mezzo e-mail all'indirizzo dell'OdV o a mezzo posta ordinaria all'indirizzo Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società non appena vengono a conoscenza degli eventi che le hanno generate, secondo lo schema di segnalazione Allegato A

Qualora un Destinatario dovesse ricevere una Segnalazione, con qualsiasi modalità (via e-mail, orale, per posta ordinaria, telefonica, etc.) da altri soggetti (ad es. dipendenti o terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima all'OdV, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre a mezzo e-mail, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Per il destinatario sussiste l'obbligo di trasmettere la segnalazione anonima solo se la stessa è avvenuta via e-mail, così da permettere eventualmente in futuro (nel caso di necessità di integrazione istruttoria o in presenza di segnalazione in malafede o calunniosa) di ricostruirne la provenienza.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione, in caso di accertata malafede o di colpa grave di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.


### **Analisi della segnalazione**

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV, anche, ed eventualmente, di concerto con i vertici aziendali, con gestione delle segnalazioni in modo trasparente e con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria (di regola tre mesi, salvo particolari urgenze imposte dalla natura della segnalazione).

Quanto precede al fine di valutare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima analisi della fondatezza della Segnalazione stessa.

Allorquando, all'esito delle attività di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata da parte dell'OdV che, ~~e~~ del caso, ne darà notizia ai vertici aziendali.

Diversamente, qualora, all'esito delle attività d'indagine preliminare, emergesse che la Segnalazione merita ulteriori approfondimenti, si procederà ad ulteriori più

	<b>Determinazione</b>	1/06/2023
---	-----------------------	-----------

approfondite attività anche con il supporto dei responsabili cui la pretesa violazione oggetto di Segnalazione si riferisce, nonché delle altre figure il cui intervento, in dipendenza delle circostanze poste a fondamento della Segnalazione, dovesse, secondo il prudente apprezzamento dell'OdV e del management, rendersi necessario.

### **Soggetti responsabili**

L'Amministratore Unico deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza - per iscritto o a mezzo posta elettronica - ogni evento in grado di incidere sull'operatività e sull'efficacia del presente protocollo. Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e correttezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza ai fini del rispetto del presente protocollo.

Qualora si verificano circostanze non espressamente regolamentate dal presente protocollo - ovvero tali da originare incertezze applicative del protocollo medesimo - è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nella sua applicazione di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze al proprio diretto responsabile o, in mancanza, all'Amministratore unico, che, a sua volta, provvederà a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.


### **Sistema sanzionatorio**

L'OdV vigila sul divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti, sull'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione e sull'obbligo di riservatezza.

Le relative violazioni sono fonte di responsabilità disciplinare a carico del soggetto che l'ha commessa, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.


La sanzione disciplinare applicabile è individuata tra quelle previste nel sistema disciplinare adottato dalla Società, al quale si fa espresso rinvio con specifico riferimento ai soggetti che hanno commesso l'illecito.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante può essere rivelata all'Autorità disciplinare e al denunciato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante nonché negli altri casi espressamente previsti da disposizioni di legge.

	Determinazione	1/06/2023
---	----------------	-----------

### **Diffusione della conoscenza dell'istituto del "whistleblowing"**

La società Stimola la diffusione di tale protocollo, sia con la sua facilità di reperimento sulla intranet aziendale e sia con adeguata attività di comunicazione e verifiche sulla effettiva conoscenza e padronanza dello strumento da parte dei destinatari, predisponendo, ad esempio, FAQ sul sito web, valutando la predisposizione, l'aggiornamento e la diffusione di eventuali guide illustrative, la formazione dei destinatari.

	Determinazione	1/06/2023
---	----------------	-----------

**ALLEGATO A  
SCHEMA  
SEGNALAZIONE**

DA INVIARE:

A MEZZO E-MAIL ALL' [odv@gruppotera.com](mailto:odv@gruppotera.com)

A MEZZO POSTA ORDINARIA ALL'INDIRIZZO: Organismo di Vigilanza, sede legale della Società

[Luogo e data]

a) Descrizione evento che dà origine alla Segnalazione:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

b) Indicazione del/i soggetto/i responsabili dell'evento che ha dato origine alla Segnalazione:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

c) Area di operatività del soggetto segnalante:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----



	Determinazione	1/06/2023
---	----------------	-----------

d) Descrizione delle circostanze in occasione delle quali il segnalante ha avuto conoscenza dei fatti posti a fondamento della Segnalazione:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

NOTA: alla Segnalazione dovrà, allorquando disponibile, essere allegata tutta la documentazione di supporto necessaria a consentire un'adeguata attività di verifica da parte dell'OdV e/o dei vertici aziendali.

FIRMA

\_\_\_\_\_

[non obbligatoria]