M – 06 Procedura Whistleblowing

Scopo	Definire il processo di gestione di eventuali segnalazioni effettuate dai dipendenti e collaboratori alla Società, fornire indicazioni operative circa ambito, contenuti, modalità di trasmissione, destinatari, nonché forme di tutela per gli attori del processo.		
Ambito:	Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano a tutte le persone della Società.		
Edizione:	1	**Data:**	09/2026
Riesame	Annuale		
Soggetti coinvolti	- OdV; - Amministratore unico		
Politiche riferimento incrociate:	- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01; - Codice etico.		
Autorizzato per il rilascio:	Delibera dell'amministratore unico		

INDICE

A. PREMESSA 3
B. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA 4
C. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE 6
- Soggetti segnalanti 6
- Soggetti segnalati 6
- Oggetto della segnalazione 6
- Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati 7
- Condotte che non possono essere segnalate 10
- Contenuto minimo della segnalazione 11
- Canali di segnalazione 13

D. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 14
- Ricezione e registrazione della Segnalazione 14
- Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione 15
- Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali 16
- Verifiche e indagini interne 17
- Conclusioni del processo 17
- Reporting ai Vertici Aziendali 18
- Archiviazione delle segnalazioni 19
- Feedback e coinvolgimento del Segnalante 19

E. TUTELE PER IL SEGNALANTE 19
F. TUTELE PER IL SEGNALATO 20
G. CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA 20
H. FORMAZIONE 21
I. SISTEMA DISCIPLINARE 21
J. TRATTAMENTO DEI DATI 22
K. FLUSSI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 22
ALL. 1 - INFORMATIVA PRIVACY 26

A. PREMESSA

L'art. 2 della L. 179/17, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, titolata "*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*" mira a incentivare la collaborazione dei dipendenti per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi o, comunque, illeciti nella condizione degli affari.

La norma, che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01, (introducendo i commi dal 2-*bis* al 2 quater) stabilisce, al comma 2-bis, che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:

a) Uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;

c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

I successivi commi 2-ter e 2-quater del medesimo art. 6, esplicitano ulteriormente il ripudio di atteggiamenti ritorsivi, o discriminatori, compreso il licenziamento, in danno di coloro i quali dessero luogo alle su indicate segnalazioni.

Tanto premesso, la società si impegna ogni giorno a:

- Condurre la propria attività in modo sicuro, nel rispetto dei più elevati standard etici e in conformità con tutti i requisiti di legge vigenti;
- Proteggere l'integrità dei propri rendiconti finanziari, dei propri controlli interni e delle politiche adottate;
- Garantire la sicurezza delle informazioni, dei propri beni e di quelli su cui detiene la responsabilità legale.

Tutti i dipendenti e collaboratori della FG Noleggi srl sono tenuti ad agire in buona fede, sono incoraggiati a intervenire tempestivamente nei confronti di chi sta per tenere un comportamento irregolare al fine di interromperlo segnalando eventuali problemi riguardanti violazioni effettive

o sospette della nostra politica.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.
Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche "LG ANAC"), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Per completezza espositiva sono riportate le relative norme:

Art. 4 Canali di segnalazione interna

1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.
2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.
3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.
5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6

novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.

6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Art. 5 Gestione del canale di segnalazione interna

1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla 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;

e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Art. 6 Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

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

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 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.

B. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello 231 si prevede l'istituzione di un sistema di "Segnalazioni" o "Whistleblowing".

Per quanto riguarda il settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate.

1. **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;**

In tale ambito, fermo restante l'obbligo di segnalazione di qualsivoglia condotta possa sottendere la realizzazione di un reato presupposto della responsabilità degli enti, dovrà prestarsi particolare attenzione alle fattispecie ritenute a più elevato rischio di verificazione nel *Risk Assessment* dell'ente, quali a titolo di esempio:

Art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico o frode nelle pubbliche forniture;
art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed abuso d'ufficio;
art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
art.25-ter: Reati societari;
art. 25-sexies: Abusi di mercato;
art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
art.25-octies 1: Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.); detenzione e diffusione di apparecchiature dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.) frode informatica (art. 640 ter c.p.).

2. **Comportamenti in violazione del Modello 231 e/o del Codice etico.**

3. **Violazioni della normativa europea**

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

La presente procedura ha l'obiettivo di definire e disciplinare la gestione di tali Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite all'autore della segnalazione effettuata conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di "*Whistleblowing*".

A tale fine, in particolare, il presente documento:

- definisce l'ambito di applicazione della procedura e del processo di segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la segnalazione;

- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi inclusa la tutela del segnalante e del segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

C. PROCEDURA DISEGNALAZIONE

- **Soggetti Segnalanti**

Le Segnalazioni possono essere effettuate dai soggetti di cui alle lettere a) e b) dell'art. 5 del d.lgs. 231) della FG Noleggi srl e quanti collaborino con l'ente anche dall'esterno, secondo gli articoli e le modalità del d.lgs. 24 del 10 marzo 2023 (art. 1 -3).

In particolare, i Soggetti Segnalanti sono i Destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello 231 e, nello specifico, i componenti degli organi apicali societari, i soggetti sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali, i dipendenti, i collaboratori che forniscono beni o servizi a favore della Società (revisori, consulenti, fornitori, partner, etc.), nonché nella disciplina del d. lgs 24 del 2023.

- **Soggetti Segnalati**

Le condotte oggetto della Segnalazione (come meglio definito al successivo paragrafo "Oggetto della Segnalazione") possono riguardare i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori esterni della società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti e procacciatori, appaltatori/fornitori/consulenti, clienti, ecc.) con i quali la FG Noleggi srl opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.

- **Oggetto della segnalazione (art. 1 d. lgs 24-2023).**

I Soggetti Segnalanti possono comunicare segnalazioni di condotte illecite, purché circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, relative a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/01 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel novero dei reati presupposto del D.Lgs.231/01, con particolare attenzione alle fattispecie di reato indicate quali a più elevato rischio nel *Risk Assesment*. Ad ulteriore titolo di esempio: corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, malversazione a danno dello Stato, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, false comunicazioni sociali, riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, aggiotaggio, frode in commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati

contro la personalità individuale, reati di criminalità informatica.

- Violazioni del Modello 231 o del Codice etico adottato dalla Società, poste in essere dai Soggetti Segnalati e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali condotte, ancorché non integranti le fattispecie dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono ad esempio riguardare violazioni della Parte Speciale del Modello 231, delle procedure operative, o degli altri protocolli di prevenzione (ovvero i principi di comportamento e le procedure di controllo che regolamentano lo svolgimento delle attività sensibili) ivi inclusi i provvedimenti interni, gli atti e le circolari adottate dalla società in attuazione dei contenuti del Modello 231.

➢ **Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati**

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- condotte che possano realizzare abusi e/o manipolazioni di mercato;
- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico o frode nelle pubbliche forniture.
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.); detenzione e diffusione di apparecchiature dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.) frode informatica (art. 640 ter c.p.).
- condotte fraudolente nei confronti dei clienti;
- condotte di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, reimpiego di denaro e di beni di provenienza illecita;
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della società;

- comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- condotte che possano costituire aggiotaggio, finalizzate ad alterare il prezzo delle azioni della società;
- operazioni non sicure/improprie o in grado di mettere in pericolo la salute o la sicurezza di qualcuno o che costituiscono un danno o un rischio per l'ambiente;
- operazioni finanziarie improprie, frodi o irregolarità nelle modalità di pagamento, di registrazione o di fatturazione di beni o servizi od altre attività illegali;
- comportamenti non etici e/o atti di corruzione;
- mancato rispetto delle procedure aziendali adottate dalla società;
- mancato rispetto delle politiche sulla sicurezza o sulla protezione dei dati personali;
- mancato rispetto di qualsiasi obbligo legale;
- qualsiasi comportamento che costituisca reato;
- qualsiasi violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01;
- qualsiasi violazione del Codice Etico della Società.

Le Segnalazioni (ex art. 2-bis lettera a) d.lgs. 231 del 2001), dovendo essere circostanziate, non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o, comunque, che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci e concordanti a supporto degli stessi.

Non è necessario, tuttavia, che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche e ottenere adeguati riscontri. Inoltre, se la Segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (reati o tentativi di reato) si rammenta che esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diverse interpretazioni) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione).

- **Condotte che non possono essere segnalate (art.1 d.lgs. 24 del 2023).**

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad 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.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare da adottarsi ai sensi del comma 2 lettera e) dell'art. 6 D.lgs. 231, l'invio di Segnalazioni Vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni Vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere

e/o arrecare pregiudizio al Segnalato. La segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;

- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;

- la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione.

Si precisa che l'azienda non prenderà alcun provvedimento nei confronti di un dipendente che ha effettuato una segnalazione rivelatasi poi infondata, purché il dipendente in questione abbia riportato le informazioni: in buona fede, convinto della loro fondatezza, senza alcun interesse personale e senza malizia.

In secondo luogo, sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);

- in materia di sicurezza e difesa nazionale;

- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

➢ **Contenuto minimo della segnalazione**

FG Noleggi raccomanda di fornire nella segnalazione elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, FG Noleggi, ove possibile, raccomanda di fornire i seguenti elementi:

- le proprie generalità, l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di FG Noleggi

- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui è stato commesso il fatto segnalato;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato (es.: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, ecc.);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

FG Noleggi offrirà supporto a qualsiasi dipendente (ad ogni livello) che inoltri una segnalazione di questo genere e farà sì che venga trattata con la massima serietà.

A tal riguardo, inoltre, FG Noleggi fornirà riscontro al segnalante sullo stato della sua segnalazione, ove questi sia identificabile.

- **Canali di segnalazione (secondo il d.lgs. 24 del 2023 deve essere una persona o un ufficio specifico.)**

La Segnalazione può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- segnalazione attraverso il collegamento al sito https://f-g-noleggi-srl-unipersonale.truespeak.eu/1?from=whistlesblow

  In sede di segnalazione verrà rilasciato un ticket al segnalante con il quale quest'ultimo potrà verificare lo stato della segnalazione effettuata;
- segnalazione orale attraverso la seguente linea telefonica +39 366 1352627

I canali di cui la Società si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

D. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- conclusione del processo;
- reporting ai Vertici Aziendali;

- archiviazione delle Segnalazioni e della correlata documentazione rilevante.

L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza del compito di esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato.

- **Ricezione e registrazione della Segnalazione.**

La segnalazione in forma orale attraverso la linea telefonica non registrata deve essere, al momento della ricezione della segnalazione, documentata dal personale addetto alla linea telefonica mediante resoconto dettagliato del massaggio, il cui contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante e all'Organismo di Vigilanza.

Ulteriore novità introdotta dal Decreto riguarda la possibilità del whistleblower di richiedere un incontro diretto agli uffici o alla persona deputati alla gestione della segnalazione. In tal caso, l'impresa deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine di 10/15 giorni.

Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) è sempre consigliabile procedere - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

In particolare verrà costituito un c.d. Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza mantenere riservato il contenuto e l'accesso a tale Registro, che potrà essere consultato esclusivamente a cura dei membri dell'Organismo stesso.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

- **Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione**

L'Organismo di Vigilanza provvede tempestivamente alla presa in carico e analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. valutazione preliminare.
Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.
Durante tale fase, è necessario che il gestore delle segnalazioni valuti la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.
Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.
Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'**ammissibilità**, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e,

quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta **inammissibile** per:
- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

A seguito di queste preliminari analisi e valutazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico work flow di gestione delle stesse:

a) **Segnalazione ammissibile;**
b) **Segnalazione inammissibile;**

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'OdV può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.
Inoltre, durante la verifica preliminare, l'OdV può richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

➢ **Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali**

- In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'Organismo di Vigilanza, coinvolge immediatamente l'amministratore, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.
- In caso di Segnalazioni che riguardino il revisore unico, l'Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata all'amministratore, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.
- In caso di Segnalazioni che riguardino l'amministratore, l'Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata ai soci al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

- **Verifiche e indagini interne**

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come ammissibile, l'Organismo di Vigilanza procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza.

All'Organismo di Vigilanza è riservata la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.

Nell'ambito dell'attività istruttoria l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.

In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente Procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio del Modello 231.

- **Conclusione del processo**

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito *Report* per la formalizzazione del contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte e delle modalità/metodologie seguite e dei relativi risultati/osservazioni ottenute. Il *Report* proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

All'esito delle indagini e verifiche di cui al precedente, l'Organismo di Vigilanza, qualora non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione o comunque alcuna violazione rilevante ai sensi del Modello 231 o del Codice di Condotta, provvede ad archiviare la Segnalazione.

Qualora invece ne ravvisi la fondatezza e la segnalazione riguardi dipendenti della Società, invierà tempestivamente il *Report* conclusivo delle indagini all'Amministratore per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

L'amministratore deve informare tempestivamente l'OdV circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato dipendente della Società.

Nel caso in cui l'analisi di una Segnalazione, rilevatasi infondata, abbia reso necessaria l'audizione del Segnalato, egli va tempestivamente informato della chiusura del procedimento di analisi e, di conseguenza, dell'assenza di provvedimenti nei suoi confronti.

- ***Reporting* ai Vertici Aziendali**

In caso di Segnalazione che si riveli fondata, concernente:

- l'Amministratore, l'Organismo di Vigilanza informerà la compagine societaria.

In ogni caso, gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica *ad hoc* che sarà oggetto di informativa su base periodica all'Amministratore.

- **Archiviazione delle Segnalazioni**

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto.

- ***Feedback* e coinvolgimento del Segnalante**

Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo *feedback* al Segnalante.
La Società si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria.

La previgente disciplina è poi di volta in volta coordinata e suffragata dall'osservanza di quanto disposto nell'art. 5 del d.lgs. 24 del 2023:

- rilascio alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla 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.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

E. TUTELE PER IL SEGNALANTE (art. 16 a 22 del D. lgs 24 del 2023).

Nessuna azione disciplinare potrà essere adottata nei confronti di chi inoltra una segnalazione

legittima, anche se i sospetti segnalati dovessero rivelarsi infondati. Saranno adottati provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque cerchi di vessare, discriminare o porre in essere altre forme di ritorsione verso il segnalante. Salvi i casi in cui venga adita l'Autorità Giudiziaria, nelle more dell'accertamento della veridicità della segnalazione, sarà trattata con estrema riservatezza l'identità del segnalante. In particolare, non sarà rivelato il nome del segnalante senza il suo consenso e non sarà consentito a eventuali soggetti segnalati di accedere alla segnalazione e all'identità del segnalante.

FG Noleggi garantisce le tutele sopra indicate anche al segnalante che abbia concorso alla realizzazione della condotta segnalata nel caso in cui quest'ultimo si sia ravveduto e abbia, quindi, effettuato la segnalazione, salvo che il fatto segnalato non si configuri come reato.

FG Noleggi ricorda che simili misure di tutela valgono esclusivamente per chi abbia segnalato in buona fede.

In particolare, il Decreto si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che "il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali";

- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una

divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le LG ANAC prevedono che "tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.

- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

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

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 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.

F. TUTELE PER IL SEGNALATO

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nelle more dell'accertamento di eventuali responsabilità, l'identità di eventuali soggetti segnalati sarà trattata con estrema riservatezza.

FG Noleggi non adotterà alcun provvedimento (neanche di carattere disciplinare) nei confronti di eventuali soggetti segnalati sulla base di quanto affermato dal segnalante senza aver acquisito

adeguati e documentati riscontri oggettivi e senza aver proceduto a accertare tutte le circostanze oggetto di segnalazione.

FG Noleggi adotterà provvedimenti (anche di carattere disciplinare) nei confronti di chi si renderà protagonista di segnalazioni diffamatorie, manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la reputazione della Società e/o di eventuali soggetti segnalati, nonché nei confronti di chiunque intenzionalmente utilizzi impropriamente e/o strumentalmente la procedura di segnalazione.

G. CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA

La società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante, qualora si tratti di segnalazioni nominative, e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.
Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine, di seguito descritto.
Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.
La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello 231.
La riservatezza del Soggetto Segnalante potrà essere derogata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

H. FORMAZIONE

FG Noleggi oltre a includere il tema *Whistleblowing* e la presente Procedura nelle sessioni di formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01, provvede a garantire l'informazione attraverso ampia diffusione mediante i consueti canali di comunicazione aziendale e i sistemi di comunicazione permanente (sito *web*, bacheche, poster, ecc).

Gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione devono ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale e mettere a disposizione della persona segnalante (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, azionisti, Partner

commerciali, fornitori, ecc.) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

I. SISTEMA DISCIPLINARE

FG Noleggi prevede provvedimenti/sanzioni disciplinari:

- nei confronti di soggetti segnalati che a completamento del processo di accertamento vengano riconosciuti oggettivamente responsabili di una o più azioni/violazioni tra quelle contemplate nel paragrafo *"Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati"* della presente procedura;
- nel caso in cui il segnalante abbia posto in essere condotte diffamatorie, manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la reputazione della Società e/o del segnalato, nonché nei confronti di chiunque intenzionalmente utilizzi impropriamente e/o strumentalmente la procedura di segnalazione;
- nei confronti di chiunque agisca in violazione della procedura di segnalazione e/o ponga in essere comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.

FG Noleggi applica le sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/01.

Resta fermo e impregiudicato il diritto di FG Noleggi di adire le autorità competenti- penali e civili- nel caso in cui rilevi che l'evento segnalato presenti le caratteristiche di un reato o di un illecito civile.

J. TRATTAMENTO DEI DATI

Tutte le informazioni saranno gestite, conservate e comunque trattate nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati.
Si precisa inoltre che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (D.Lgs.196/2003, così come modificato dal D.Lgs 101/2018, e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europea e del Consiglio del 27 aprile 2016).
In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- il Soggetto Segnalante riceverà, in sede di Segnalazione, una Informativa che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere, in casi limitati, comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: le segnalazioni vengono

cancellate decorsi i termini di cui al paragrafo "*Archiviazione delle Segnalazioni*";

- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa *privacy*) in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di *whistleblowing* possono essere limitati, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

K. FLUSSI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi verso l'Organismo di vigilanza sono descritti nei paragrafi precedenti (paragrafi C e D).

ALLEGATO 1

INFORMATIVA AI SENSI DELLA NORMATIVA PRIVACY

(REGOLAMENTO UE 2016/679)

PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI CONNESSI ALLE SEGNALAZIONI

Ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE n. 2016/679 (di seguito "GDPR"), recante disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, si informa che i dati personali forniti o raccolti in occasione della procedura di whistleblowing formeranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e degli obblighi di riservatezza cui è tenuta FG Noleggi srl (o "Titolare del trattamento").
Il trattamento dei dati personali (ad esempio nome, cognome, indirizzo e-mail, titolo di lavoro e posizione, ecc.) sarà eseguito attraverso l'implementazione di un programma di conformità ai sensi del D.Lgs. 231/01, che prevede una specifica procedura interna per la segnalazione di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme che regolano l'attività della società ("Procedura Whistleblowing").
Tale procedura è volta a garantire la sicurezza e la protezione dei diritti e dei beni della società, a far luce sulle eventuali negligenze e a prevenire atti illeciti e / o altre possibili violazioni delle disposizioni stabilite dal Codice Etico e delle procedure aziendali.

1. Titolare e Responsabile del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati personali è FG Noleggi srl

Il Responsabile del trattamento dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza.

2. Finalità e base giuridica del trattamento dei dati

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Titolare del trattamento per i seguenti scopi:

a) Attuare e gestire una procedura interna di denuncia delle irregolarità e svolgere tutte le attività pertinenti (ad esempio accertamenti, adozione delle misure disciplinari, comunicazione alle autorità giudiziarie, se necessario, ecc.);

b) analizzare le comunicazioni di *Whistleblowing* fornite dai segnalanti e decidere se è necessario di avviare le verifiche o, altrimenti, di chiudere immediatamente il caso (ad esempio quando le comunicazioni sono false, sono state presentate in malafede o, evidentemente, mancanza di fondamento);

c) svolgere accertamenti in relazione a fatti e circostanze segnalati;

d) adottare misure adeguate in conseguenza di violazioni accertate.

Il trattamento dei suoi dati personali per le finalità sopra riportate si basa sugli obblighi imposti dalla

legge con riferimento alla Procedura Whistleblowing, nonché sul legittimo interesse di FG Noleggi di:

i) condurre la propria attività in modo sicuro, nel rispetto dei più elevati standard etici e di conformità con tutti i requisiti di legge vigenti, nonché

(ii) incoraggiare i dipendenti e collaboratori a segnalare eventuali violazioni effettive o sospette delle quali sia venuto a conoscenza.
Saranno solo raccolte ed elaborate le informazioni e la documentazione ritenute pertinenti e non eccessive per il raggiungimento degli scopi della Procedura Whistleblowing.
Sarà sempre tutelata la riservatezza del segnalante la cui identità non potrà mai essere rivelata al segnalato -salvo i casi previsti dalla legge- al fine di tutelare la riservatezza di quest'ultimo, evitare ritorsioni, minacce, violenze, ecc.
La informiamo che il GDPR vieta il trattamento di Dati Personali che rivelino l'origine razziale ed etnica dell'interessato; le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere; le opinioni politiche o l'adesione ad associazioni politiche, sindacali, religiose, filosofiche; lo stato di salute e la vita sessuale, nonché dei dati genetici e di quelli biometrici, intesi a identificare in modo univoco una persona fisica ("Dati particolari"), se non in determinati casi previsti da leggi, da regolamenti e dalla normativa comunitaria
I Dati particolari non saranno trattati, se non necessari al fine di assolvere agli obblighi imposti dalla normativa cui è soggetto il Titolare del Trattamento.

3. Modalità del trattamento dei dati

Il trattamento sarà svolto in forma automatizzata e/o manuale, con l'ausilio di mezzi elettronici e manuali idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza, in applicazione delle misure di sicurezza.

4. Il conferimento dei dati

Il conferimento dei dati personali è necessario per l'attuazione e la gestione della Procedura *Whistleblowing*, come parte del programma di *compliance* aziendale ai sensi del D.Lgs. 231/01, e per il raggiungimento delle finalità meglio indicate al precedente paragrafo 2.

5. Comunicazione dei dati

I dati personali, trattati dall'Organismo di Vigilanza, potrebbero essere comunicati:

a) Alle Autorità Giudiziarie competenti, qualora insorgano procedimenti civili e/o penali e/o amministrativi o qualora fosse richiesto
b) All'Amministratore unico o ad altre Funzioni.

In questi casi, la informiamo che i suoi dati personali saranno comunicati con modalità riservate e sicure.

Inoltre, si fa presente che i dati personali dei segnalanti nonché di eventuali segnalati e testimoni non

saranno divulgati anche dopo la chiusura dell'istruttoria del procedimento, ad eccezione dei casi in cui tale comunicazione si renda necessaria.

6. Conservazione dei dati

Nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 GDPR 2016/679 i dati personali saranno conservati per il periodo di tempo necessario per il conseguimento delle finalità per le quali sono raccolti e trattati.
Tuttavia, nel caso in cui sia stato avviato un procedimento giudiziario o una misura disciplinare contro i trasgressori o contro il segnalante che ha presentato una dichiarazione falsa o diffamatoria, i dati personali saranno conservati fino alla conclusione del procedimento e al termine previsto per qualsiasi ricorso.

7. Diritti dell'interessato

Il GDPR prevede che la persona interessata dal trattamento, laddove applicabile, possa esercitare il diritto di:

- ottenere dal Titolare del trattamento conferma che sia o meno in corso un trattamento dei suoi dati personali e in tal caso, di ottenere l'accesso alle informazioni di cui all'art. 15 del GDPR;
- ottenere la rettifica dei dati inesatti che la riguardano, ovvero, tenuto conto delle finalità del trattamento, l'integrazione dei dati personali incompleti;
- ottenere la cancellazione dei suoi dati personali, in presenza di uno dei motivi di cui all'art. 17 del GDPR;
- ottenere la limitazione del trattamento dei suoi dati personali, qualora ricorra una delle ipotesi di cui all'art. 18 del GDPR;
- opporsi al trattamento dei suoi dati personali per motivi connessi alla sua posizione particolare.

L'esercizio dei diritti sopra elencati può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante per la protezione dei Dati Personali con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice in materia di protezione dei dati personali. In tale ipotesi, il Garante informa l'interessato di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Laddove applicabile e non contrastante con la disposizione sopra indicata, lei potrà esercitare i suoi diritti inviando una formale richiesta scritta a:

- FG Noleggi srl Sede legale Via Giovanni Berta n. 133 – 86170 Isernia (IS)

Ai sensi del GDPR, FG Noleggi non è autorizzata ad addebitare costi per adempiere ad una delle richieste riportate in questo paragrafo, a meno che non siano manifestamente infondate o eccessive, e in particolare abbiano carattere ripetitivo. Nei casi in cui lei richieda più di una copia dei suoi dati personali o nei casi di richieste eccessive o infondate, FG Noleggi potrebbe rifiutarsi di soddisfare la richiesta. FG Noleggi potrebbe addebitare un contributo spese ragionevole, tenendo conto dei costi amministrativi sostenuti per evadere la richiesta.
FG Noleggi potrebbe richiedere ulteriori informazioni prima di evadere le richieste, qualora avesse bisogno di verificare l'identità della persona fisica che le ha presentate.
Fatto salvo ogni altro ricorso amministrativo o giurisdizionale, lei avrà inoltre il diritto di proporre reclamo ad un'Autorità di controllo (per l'Italia: il Garante per la protezione dei dati personali), qualora ritenga che il trattamento che lo riguarda sia effettuato in violazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati.