ALLEGATO N. 3

CENTRO LA GRAZIA S.A.S.

PROCEDURA

PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

INDICE

Premessa
1. Oggetto della segnalazione
2. Soggetti legittimati
3. Soggetti tutelati
4. Le tutele
   4.1 Tutela della riservatezza
   4.2 Tutela dalla ritorsione
   4.3 Limitazione della responsabilità
   4.4 Misure di sostegno
5. Trattamento dei dati personali (privacy)
6. Canale interno di segnalazione
   6.1 Segnalazione scritta
   6.2 Segnalazione orale
7. Canale esterno gestito dall'ANAC
8. Divulgazione pubblica
9. Iniziative di sensibilizzazione
10. Entrata in vigore

Premessa

Il D. Lgs. 24/2023 ha definito in un unico testo la disciplina sulla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee (c.d. whistleblowing).

La società Centro La Grazia s.a.s. (in seguito Società) è tenuta ad applicare la suddetta normativa come misura generale di prevenzione dei reati previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (in seguito "Modello 231") già adottato dalla Società come esimente della responsabilità amministrativa.

L'Amministratore già il 15 dicembre 2023 aveva adottato una procedura per la gestione delle suddette segnalazioni, disponendo:

- l'attivazione di un canale interno di segnalazione whistleblowing;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza (OdV) della gestione delle segnalazioni;
- la riservatezza sull'identità del segnalante;
- il divieto di qualsiasi forma di ritorsione;
- l'adeguamento del sistema sanzionatorio del Modello 231.

A seguito dell'approvazione da parte dell'ANAC, con la delibera n. 478 del 26/11/2025, delle nuove "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione", pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29/12/2025, si è reso altresì necessario adeguare la suddetta Procedura ed inserirla, per farne parte integrante e sostanziale, nel nuovo Modello 231 come allegato.

1. Oggetto della segnalazione

La segnalazione whistleblowing ha ad oggetto informazioni su violazioni, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Rientrano nell'oggetto della presente procedura, in conformità al D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni riguardanti:

A. Violazioni del Modello 231

- condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni delle disposizioni del Modello 231
- mancato adempimento delle regole poste dalle procedure interne;
- elusione fraudolenta dei sistemi di controllo;
- omissione di controlli dovuti.

B. Condotte ritorsive o ostruzionistiche

- minacce o pressioni volte a impedire le segnalazioni;
- comportamenti ritorsivi;
- occultamento o distruzione di prove.

C. Tentativi e fondati sospetti

Le segnalazioni possono anche riguardare:

- violazioni non ancora consumate ma imminenti;
- tentativi di violazioni;
- fondati sospetti di una prossima violazione, basata su elementi concreti, precisi e concordanti.

Non costituiscono oggetto di segnalazione e, pertanto, sono esclusi:

- reclami commerciali;
- rivendicazioni personali relative al rapporto di lavoro;
- contestazioni di natura meramente contrattuale non rilevanti ai fini del Modello 231;
- notizie manifestamente infondate o diffamatorie.

La segnalazione deve contenere, per quanto possibile, tutti gli elementi utili per consentire le conseguenti verifiche sulla fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, in particolare:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati;
- qualsiasi elemento che consenta un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti;
- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- le modalità con le quali si è venuto a conoscenza del fatto;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

È possibile allegare alla segnalazione documenti che forniscano elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

2. Soggetti legittimati

Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, possono effettuare segnalazioni whistleblowing esclusivamente le persone fisiche che abbiano acquisito informazioni sulle violazioni nell'ambito del contesto lavorativo della Società.

Rientrano tra i soggetti legittimati:

- i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato;
- i collaboratori, consulenti e professionisti che operano per conto della Società;
- i lavoratori autonomi e parasubordinati;
- i volontari, i tirocinanti e gli stagisti;

Detti soggetti sono legittimati anche:

- durante il periodo di prova;
- prima di iniziare il rapporto giuridico, nel caso le informazioni siano state acquisite durante il procedimento di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- dopo lo scioglimento del rapporto giuridico, nel caso le informazioni siano state acquisite prima di detto scioglimento.

Sono legittimati anche i lavoratori e i collaboratori di imprese fornitrici di beni, lavori o servizi, per tutelare anche chi, pur non essendo dipendente diretto, viene a conoscenza di illeciti o violazioni durante l'attività svolta presso la Società per conto di un suo fornitore.

Non rientrano tra i soggetti legittimati:

- i meri utenti dei servizi erogati dalla Società, compresi i familiari, in quanto il loro rapporto non integra un contesto lavorativo ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Sono altresì legittimati le persone che svolgono nella Stamperia funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e di controllo, anche qualora tali funzioni vengano esercitate in via di mero fatto.

3. Soggetti tutelati

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, le misure di protezione previste dalla normativa si applicano non solo ai soggetti legittimati alla segnalazione, ma anche ai soggetti che possano subire ritorsioni, dirette o indirette, in ragione della segnalazione effettuata.

Sono pertanto tutelati:

- il segnalante, purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede e sulla base di ragionevoli motivi;
- il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che siano legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che operano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con lui un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le misure di protezione si applicano esclusivamente quando la segnalazione:

- riguarda violazioni rientranti nell'ambito oggettivo del D. Lgs. 24/2023;
- è effettuata nel rispetto della presente procedura;
- è fondata su elementi concreti e su ragionevoli motivi.

4. Le tutele

Il sistema di protezione disposto dal D. Lgs. 24/2023 prevede per tutti i soggetti sopra indicati l'obbligo della Società di garantire le seguenti tutele:

a. Tutela della riservatezza;
b. Tutela dalla ritorsione;
c. Limitazioni della responsabilità;
d. Misure di sostegno.

Non è possibile la rinuncia o la transazione delle misure di protezione, salvo vengano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, comma 4, del Codice civile.

Le tutele non si applicano nei casi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, ovvero qualora sia accertata la responsabilità penale del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia.

4.1 Tutela della riservatezza

L'OdV, quale soggetto incaricato dalla Società a ricevere e ad istruire le segnalazioni whistleblowing, è tenuto a garantire la riservatezza:

- Sull'identità del segnalante, che non può essere rivelata a terzi senza il suo consenso;
- sugli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- sull'identità degli eventuali facilitatori;
- sull'identità delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

Anche nel caso di procedimento disciplinare a carico del segnalato l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, pur se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

L'acquisizione del consenso del segnalante deve avvenire per iscritto, a seguito di richiesta motivata effettuata dall'OdV, sulle ragioni della rivelazione dell'identità, con le stesse modalità di comunicazione utilizzate per la segnalazione. In caso di segnalazione orale, il consenso e le suddette ragioni devono risultare dal verbale sottoscritto, in occasione dell'incontro con l'OdV, dal segnalante.

4.2 Tutela dalla ritorsione

Il D. Lgs. 24/2023 (art. 2 comma 1 lett. m) definisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La Società nel riconoscere la protezione del segnalante vieta ogni forma di ritorsione, come sopra descritta, nei suoi confronti e degli altri soggetti tutelati dal suddetta normativa.

Il D. Lgs. 24/2023 fornisce, non a carattere tassativo, l'elenco dei possibili atti di ritorsione:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, con le stesse modalità con le quali ha effettuato la segnalazione.

L'OdV, valutata tempestivamente la sussistenza della ritorsione, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Amministratore della Società, il quale può:

- iniziare un procedimento sanzionatorio nei confronti del responsabile;
- procedere all'annullamento in sede di autotutela dell'atto o del provvedimento ritorsivo;
- segnalare la ritorsione alla Procura della Repubblica qualora si verifichino fatti penalmente rilevanti.

Se il responsabile dell'atto ritorsivo è l'Amministratore, l'OdV segnalerà l'ipotesi di discriminazione ai Componenti dell'Assemblea dei Soci, che lo hanno nominato, per l'emissione dei relativi provvedimenti, anche cautelari.

Resta ferma ed impregiudicata la facoltà del segnalante di dare notizia dell'accaduto alle Organizzazioni sindacali e/o all'Autorità Giudiziaria.

4.3 Limitazioni della responsabilità

È esclusa ogni responsabilità di natura penale, civile e amministrativa, della persona che nell'effettuare la segnalazione whistleblowing riferisca all'OdV informazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- offensive della reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Detta scriminante opera solo nei casi in cui ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- il segnalante ritiene in modo ragionevole, e non in base a semplici illazioni, che le informazioni da svelare siano veritiere e indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- la segnalazione non è anonima ed è effettuata nel rispetto della presente procedura in ordine ai requisiti oggettivi (par. 1), ai requisiti soggettivi (par. 2) ed al corretto utilizzo del canale interno (par. 6).

4.4 Misure di sostegno

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenza offerte al segnalante, a titolo gratuito, da Enti del Terzo settore sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.
L'ANAC pubblica sul suo sito l'elenco di detti Enti autorizzati a fornire sostegno ai segnalanti.

5. Trattamento dei dati personali (privacy)

La Società, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali acquisiti dalle segnalazioni, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), è tenuta a fornire idonee informazioni alle persone interessate dalla segnalazione (segnalante, facilitatore, persone coinvolte e persone menzionate) sul trattamento dei loro dati personali, soprattutto con riferimento all'esercizio dei loro diritti.
In merito a detta tutela, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, le persone coinvolte o comunque menzionate dalla segnalazione possono esercitare i diritti che il suddetto Regolamento UE riconosce agli interessati (diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione, di limitazione del trattamento, di portabilità dei dati, di opposizione al trattamento e, di conseguenza, di ricorso al Garante della privacy) nei limiti previsti dall'art. 13 di detto Decreto. Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza sull'identità del segnalante.
Al segnalante l'informativa sul trattamento dei suoi dati personali può essere resa:

- in caso di segnalazione scritta, tramite il recapito informatico comunicato dal segnalante nella segnalazione;
- in caso di segnalazione orale, con la consegna a mano dell'informativa da parte dell'OdV in occasione dell'incontro, da citare nel relativo verbale.

6. Canale interno di segnalazione

La Società, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24/2023, ha istituito un canale interno per la ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing.
La Società è tenuta all'istituzione del canale interno in quanto ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e svolge servizi, in convenzione con l'ASP di interesse pubblico.
Il canale whistleblowing, che è uno strumento interno di emersione delle violazioni, è gestito dall'Organismo di Vigilanza del Modello 231 in forma monocratica, il quale assicura autonomia e indipendenza.
Le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta, tramite invio all'indirizzo PEC dedicato dell'OdV;
- in forma orale, mediante richiesta di incontro riservato con l'OdV.

L'accesso alla casella PEC, il cui dominio non è della Società, è riservato esclusivamente all'OdV, con sistemi di autenticazione rafforzata, di trasferimento della segnalazione in un hard disk esterno con la crittografia delle informazioni.
Il canale garantisce:

- riservatezza dell'identità del segnalante;
- riservatezza del contenuto della segnalazione;
- protezione dei soggetti coinvolti;
- tracciabilità delle fasi istruttorie;
- conservazione sicura della documentazione.

Nel caso in cui l'OdV sia coinvolto nella segnalazione o versi in una situazione, anche potenziale, di conflitto d'interessi, ovvero sia assente o impedito, più di sette giorni, la segnalazione dovrà essere gestita da un soggetto sostituto, dotato di adeguati requisiti di indipendenza e imparzialità, che dovrà essere nominato con l'approvazione del presente documento.
L'OdV è tenuto nei confronti del segnalante a:

- rilasciare l'avviso di ricevimento della segnalazione e l'informativa sul trattamento dei dati personali entro 7 giorni;
- fornire riscontro motivato, entro 3 mesi dalla data di ricevimento, sugli esiti della istruttoria: archiviazione, valutazione sulla fondatezza della segnalazione, trasmissione relazione all'Amministratore;
- conservare, ai sensi dell'art. 14 del citato Decreto, le segnalazioni e tutti gli atti allegati per un tempo non superiore ai 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale.

6.1 Segnalazioni in forma scritta

Le segnalazioni in forma scritta possono essere effettuate utilizzando gli appositi modelli (Modello A e B) disponibili sul sito della Società https://www.centrolagrazia.it/ nella sezione "Amministrazione Trasparente – Segnalazioni whistleblowing".
Ai fini di una maggiore sicurezza, è preferibile trasmettere la segnalazione, tramite posta elettronica certificata (PEC) dedicata, all'indirizzo dell'OdV pubblicato nella suddetta sezione.
L'invio della segnalazione alla suddetta PEC è possibile anche tramite posta elettronica ordinaria.
L'accesso alla PEC è riservato all'OdV, previa procedura di autenticazione a due fattori.
Detto sistema garantisce al segnalante la comunicazione automatica dell'avvenuta presa in carico della segnalazione e la possibilità di interagire con l'OdV per inviare ulteriori informazioni, per chiedere notizie sullo stato della segnalazione e per ricevere avvisi o convocazioni dall'OdV.
Il segnalante, per tutelare al massimo la propria riservatezza, è opportuno che nell'effettuare la segnalazione utilizzi esclusivamente:

- un dispositivo informatico personale;
- un indirizzo di posta elettronica (Pec o e-mail) personale.

In alternativa, è possibile trasmettere la segnalazione tramite posta ordinaria, inserendola in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante (Modello A); la seconda con la segnalazione (Modello B), in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, senza mittente, che rechi all'esterno la dicitura "Riservata personale per l'Organismo di Vigilanza", da inviare a "Centro La Grazia s.a.s. C.da La Grazia Piano San Paolo, 95040 Caltagirone (CT).

Detta busta non può essere aperta dal personale, non va protocollata nel registro ordinario o informatico e va consegnata intatta direttamente all'OdV per la protocollazione riservata, in un autonomo registro.
Nel caso di segnalazione presentata con modalità diverse da quelle sopra descritte, il soggetto che ne ha il possesso è tenuto a trasmetterla all'OdV, entro tre giorni dal ricevimento, ed a rispettare gli obblighi di riservatezza previsti da detta normativa.

6.2 Segnalazioni in forma orale

Le segnalazioni orali possono essere effettuate richiedendo un appuntamento riservato all'OdV, tramite il contatto telematico o telefonico indicato sul sito web nella voce "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Segnalazioni whistleblowing". Entrambi concorderanno le modalità dell'incontro, con riferimento al luogo e all'orario.
Il colloquio avrà la durata massima di 1 ora e sarà verbalizzato sotto forma di domande dell'OdV e di risposte del segnalante. Detto verbale verrà custodito dall'OdV con idonee misure di sicurezza.

7. Canale esterno gestito dall'ANAC

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 24/2023, è attivo il canale esterno di segnalazione gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
La Società non istituisce un proprio canale esterno, ma è tenuta ad informare i soggetti legittimati che la segnalazione può essere effettuata all'ANAC nei seguenti casi previsti dalla legge:

a) quando il canale interno istituito dalla Società non è attivo o non è conforme alla normativa;
b) quando la segnalazione interna effettuata non ha avuto seguito;
c) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che fare una segnalazione interna non avrebbe un seguito efficace o possa determinare il rischio di ritorsione;
d) quando il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di accesso al canale esterno sono disponibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

8. Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica costituisce una modalità residuale di segnalazione prevista dall'art. 15 del D. Lgs. 24/2023. Essa consiste nella diffusione di informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi di informazione o strumenti informatici.
La protezione prevista dalla legge è riconosciuta al segnalante che effettua una divulgazione pubblica esclusivamente nei seguenti casi:

- quando ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza ricevere riscontro nei termini previsti;
- quando vi è fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- quando vi è fondato timore di ritorsione o rischio di occultamento delle prove.

La Società non gestisce né controlla la divulgazione pubblica, che resta disciplinata direttamente dalla normativa vigente.

9. Iniziative di sensibilizzazione

La Società è tenuta a consegnare, o inviare tramite e-mail, a tutto il personale e agli altri soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni Whistleblowing (par. 2) copia del presente documento, dopo la sua approvazione.

L'Amministratore, di concerto con l'OdV, è comunque tenuto ad organizzare per tutto il personale iniziative di informazione sulla presente procedura, nonché ad intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ricorrendo a tutti gli strumenti ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto del whistleblowing.

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità anche alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con Società, il presente documento viene pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente – Segnalazioni whistleblowing" del sito https://www.centrolagrazia.it/

Nella suddetta sezione va altresì pubblicata l'informativa sul trattamento dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti nominati nella segnalazione.

Con riferimento ai soggetti esterni, prescindendo dalla tipologia contrattuale, l'Amministratore è tenuto ad adeguare i loro contratti, evidenziando la legittimazione ad effettuare segnalazioni whistleblowing e la relativa potestà della Società di applicare le sanzioni previste dal Modello 231.

10. Entrata in vigore

La presente Procedura entrerà in vigore dopo:

- l'approvazione da parte dell'Amministratore della Società;
- la pubblicazione sul sito web nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Segnalazioni whistleblowing";
- l'informazione del personale.

Per tutto quanto non previsto dalla presente "Procedura" si rinvia al D. Lgs. 24/2023 ed a quanto disposto dal Modello 231 della Società (par. 7.4), pubblicato nella sezione del sito web "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali".