LA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

– PROCEDURA "*WHISTLEBLOWING*" –

IL REGOLAMENTO

Disciplina della Tutela del Dipendente che effettua una segnalazione d'illecito (*whistleblower*)

0. Premessa

Per "whistleblowing" (di seguito "Segnalazione") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dalla Policy per il Rispetto dei Diritti Umani e dal Modello Organizzativo 231 adottato dalla Società, dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile all'Azienda nonché denunce ed esposti ricevuti dai Collegi Sindacali per tematiche di competenza. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

Al fine di agevolare tali modalità di segnalazione sarà operativo un portale delle segnalazioni" (in breve "Portale"), inserito nel sito web di 3MC s.r.l. di seguito descritto.

1. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica alla Società in quanto dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, ed a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30.11.2017, n. 179.

Termine utilizzato	Descrizione
Società	Ai fini della presente Procedura, trattasi di 3MC s.r.l. con sede legale in 33030 - Varmo (UD), via Ettore Pancini n. 9.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvato ed adottato dalla Società.
Soggetto Segnalante (o "Segnalante")	I Destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello 231 e nel Codice Etico e, nello specifico, i componenti degli organi societari, i dipendenti, i collaboratori della Società (quali i lavoratori a progetto e i lavoratori interinali / somministrati), gli agenti e procacciatori, gli appaltatori / fornitori / consulenti, nonché i clienti.
Soggetto Segnalato (o "Segnalato")	Componenti degli organi sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti e procacciatori, appaltatori/fornitori/consulenti, clienti, ecc) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.
Segnalazione	Comunicazione effettuata dal Soggetto Segnalante di regola non anonima, in forma scritta, attraverso uno dei canali di segnalazione, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o fatti o comportamenti in violazione (o presunta violazione) del Modello 231 o del Codice Etico.
Organismo di Vigilanza	L'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società quale organo indipendente e autonomo incaricato di vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice Etico,

2. Destinatari

Il presente documento si applica ai dirigenti ed ai dipendenti della Società intendendo quest'ultimi non solo i dipendenti legati all'Azienda da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure coloro che hanno in essere con la Società un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgono uno stage formativo.

3. Scopo e campo di applicazione

La Società, in quanto "ente privato", con il presente documento intende adeguarsi alla Legge n. 179/2017, uniformandosi, analogamente, anche ai contenuti della Determinazione A.N.AC. n. 6 del 2015 pur

essendo specifici per dipendenti pubblici.

Lo scopo del presente documento è quello di evitare, ed al tempo stesso tutelare, che il segnalante (whistleblower), venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al dipendente tutti gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia ed in riservatezza alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, in ottemperanza alla normativa esistente.

Il presente documento intende quindi fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla comunicazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dalla recente normativa.

La Società, con l'adozione del presente regolamento, intende:

» » chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo, all'interno dell'Azienda, del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza quale destinatario della segnalazione;

» » precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;

» » rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo.

Il presente Regolamento si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute da colui che s'identifica (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

4. Il Processo di Segnalazione degli Illeciti

4.1 Le Principali Procedure di Segnalazione

Vengono previsti uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere *a)* e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Le principali procedure del canale di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, sono:

- ✓ *Il segnalante (whistleblower) accede all'applicativo web in modalità riservata inserendo l'illecito da segnalare, le prove documentali e le informazioni che lo riguardano:*
  - ≈ accesso al sistema in maniera riservata e sicura;
  - ≈ accesso via web, tramite rete internet o rete interna intranet, regolamentato a norma privacy (password e cambio password trimestrale);
  - ≈ accesso al sistema da qualsiasi dispositivo (pc, tablet, smartphone) anche per utenti esterni (a discrezione della Società);
  - ≈ netta separazione del processo d'iscrizione dal processo di segnalazione, per una corretta separazione dei dati a tutela della riservatezza del segnalante ed a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.
- ✓ *Il segnalante (whistleblower), come esito dell'invio della segnalazione, riceve dal sistema un codice identificativo necessario per i successivi accessi finalizzati all'integrazione di notizie e documenti:*
  - ≈ inserire le proprie segnalazioni tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione;
  - ≈ integrare le segnalazioni effettuate;
- ✓ *Le segnalazioni pervenute al sistema sono accessibili dall'Organismo di Vigilanza ed eventualmente da altro soggetto e/o gruppo di lavoro deputato a ricevere e gestire le segnalazioni individuati dall'Amministrazione:*
  - ≈ le informazioni e la documentazione oggetto di segnalazione sono crittografati dal sistema inclusi i

messaggi indirizzati all'O.d.V., protetti da una doppia chiave pubblica e privata e accessibili in chiaro solo all'O.d.V.;

- ≈ per il principio del disaccoppiamento, il sistema gestisce separatamente i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e successivamente associata con l'identità del segnalante solo nei casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- ≈ eventuali richieste di chiarimenti da parte dell'O.d.V. al segnalante e di integrazione di informazioni e documenti avvengono attraverso l'applicativo tramite un meccanismo di scambio di messaggi interno alla piattaforma.

✓ *L'O.d.V. (anche tramite l'ulteriore soggetto deputato e/o un componente del gruppo di lavoro di cui si avvale) effettua l'analisi della segnalazione.*

✓ *L'O.d.V., nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.*

4.2 Il Contenuto della Segnalazione

Il "*whistleblower*" deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'O.d.V. possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e sottoposti alla sua attenzione.

Il "*whistleblower*" utilizza a tal fine uno dei canali potenzialmente messi a sua disposizione dall'Azienda indicando le informazioni di seguito riportate:

» » identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto nell'ambito della Società;
» » chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
» » qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
» » qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
» » eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
» » eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
» » ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate con le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il segnalante di illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso sarà demandata in ogni caso all'O.d.V..

4.3 Segnalazioni Vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

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 l'invio di Segnalazioni effettuate con 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 potrebbero non essere garantite.

La gestione delle Segnalazioni Vietate è descritta al paragrafo 6.2 *"Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione"* della presente Procedura.

4.4 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il segnalatore (*whistleblower*) sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad essa.

Non sono prese in considerazioni le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e quelle anonime a tutti gli effetti.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni, meritevoli di tutela, comprendono tutte le situazioni relative alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo dell'ente, a prescindere dalla rilevanza penale, in cui venga evidenziato un mal funzionamento delle attività aziendali a causa dell'uso delle funzioni attribuite (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, etc.).

4.5 Verifica della fondatezza della segnalazione

L'O.d.V. ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

L'O.d.V. stesso, al tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Si impegna a tenere traccia di tali incontri, i cui rilevi sono debitamente conservati presso i suoi uffici in armadi dotati dei necessari presidi a

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, l'O.d.V., mantenendo la riservatezza, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

a. inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente ed all' A.N.AC. per i profili di rispettiva competenza;
b. comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
c. trasmettere la segnalazione al Responsabile dell'Azienda in cui si è verificato il fatto illecito per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
d. inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre trasmette la segnalazione ai soggetti interni alla Società, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

Oltre a tutto deve avere cura di evidenziare, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni alla Società, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

5. La Tutela del Segnalante

5.1 Gli Obblighi di riservatezza sull'identità e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).
Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertici dell'Amministrazione.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata,

in tutto o in parte, sulla segnalazione a la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del segnalante *(whistleblower)* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

5.2 Il Divieto di discriminazione

L'identità del segnalante *(whisteblower)* viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.) .

L'identità del whisteblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

L'Azienda tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54 -*bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'Amministrazione, nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, considerata fondata, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

a. al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, o al Direttore, il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o la necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
b. all'Amministrazione, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
c. alla Procura della Repubblica, qualora si verifichino fatti penalmente rilevanti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

6. Processo di gestione delle Segnalazioni

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni governato dall'O.d.V., 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'O.d.V. 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.

6.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

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

Provvederà dunque ad alimentare un c.d. ***Registro delle Segnalazioni*** (su supporto informatico riservato e su base annuale) 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: [a*) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile*];
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

6.2 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Per le Segnalazioni non rientranti nelle tipologie di competenza, sono fornite nel Portale indicazioni per un corretto indirizzamento. Per le Segnalazioni di competenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla possibilità di inserimento tramite il Portale, è attiva anche una casella di posta elettronica.

L'O.d.V. provvede tempestivamente alla presa in carico ed all'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. "valutazione preliminare".

Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, l'O.d.V. potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

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

a) ***Segnalazione non rilevante****:* se la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a Soggetti Segnalati o a Società che non fanno parte del perimetro definito dalla presente procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura.
L'O.d.V. qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la Segnalazione all'attenzione delle altre funzioni ritenute competenti.

b) ***Segnalazione non trattabile****:* se, a conclusione della fase di esame e eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

c) ***Segnalazione vietata****:* nel caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche relative alle "*Segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati*", l'O.d.V. comunicherà tale circostanza al C.d.A. per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e valuterà l'eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui l'O.d.V., di concerto con il C.d.A., dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere

richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva

d) ***Segnalazione rilevante e trattabile**:* in caso di Segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, l'O.d.V. dà avvio alla fase di verifica, descritto al paragrafo successivo.

6.3 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "*rilevante e trattabile",* l'O.d.V. procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne, come previsto alla Procedura Organizzativa, cui si rimanda, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.

6.4 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 dei relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

6.4.1 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'O.d.V., coinvolge immediatamente il C.d.A., al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino gli Amministratori, l'O.d.V. darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale, o a chi per esso, della Società di 3MC s.r.l.

6.5 Archiviazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura dell'O.d.V. e conservate per il seguente periodo:

- *Segnalazioni non rilevanti*: cancellazione o anonimizzazione entro **30 giorni** (salvo eventuale invio ad altri attori come da "Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione" rispetto al quale prevede medesime regole di tutela privacy);
- *Segnalazioni non trattabili*: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro **30 giorni**;
- *Segnalazioni vietate*: archiviazione sino al procedimento disciplinare;
- *Segnalazioni rilevanti e trattabili*: **5 anni**

7. Violazione della presente Procedura

Qualsiasi violazione della presente Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231.

In particolare si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice Etico così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.

Come sopra anticipato, anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare del Modello 231.

Il Consiglio di Amministrazione