




MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. 231/01

4. WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, l'art. 54-bis D. Lgs. 165/2011, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'espressione whistleblower indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

L'espressione "whistleblowing policy" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto una nuova previsione nel D. Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente il D. Lgs., n. 24 dd. 10.03.2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti ma anche incrementando il numero di violazioni che potranno costituire oggetto di segnalazione ed estendendo la tutela, non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. "facilitatori". ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata" e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.


Il D. Lgs. n.24/2023 (il "Decreto") ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 nonché l'art. 3 della L. n. 179/2017.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D. Lgs 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D. Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da Collaboratori o da altri soggetti legati contrattualmente a Raffin.

2. Destinatari

I Destinatari della presente Policy sono:

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

- Gli **Esponenti Aziendali**: vale a dire l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale, nonché i componenti degli altri organi sociali di Raffin eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del D. Lgs 231/2001, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Raffin o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- I **Dipendenti**: i soggetti che intrattengono con Raffin un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);
- I **Collaboratori**: i soggetti che intrattengono con Raffin: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un Esponente Aziendale pur non essendo Dipendenti
- Le persone che, pur non appartenendo a Raffin, operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero;
- I lavoratori e i collaboratori delle imprese che forniscono beni o prestano servizi in favore di Raffin.

Il D. Lgs. n. 24/2023 agli Artt. 3, commi 3, 4 e 5 ha introdotto anche le seguenti figure


- i liberi professionisti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società.

Per tutti i soggetti sopra menzionati le tutele previste nella presente Policy si applicano anche qualora la Segnalazione avvenga:

- prima della costituzione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, tale da intendersi la "persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata" (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione per Raffin. La procedura verrà comunicata a tutti i destinatari attraverso diversi canali (es. intranet aziendale, mailing list, sito internet).

Ai fini dell'attuazione della procedura la formazione e l'informativa verrà gestita dalla Società in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza di Raffin.

Raffin ha adottato il portale SEGNALASICURO.ORG per la gestione delle segnalazioni whistleblowing. Il servizio è attivo al seguente link: <https://raffinsrl.segnalasicuro.org>.

Nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma, il whistleblower invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti da SEGNALASICURO.ORG; quanto segnalato viene direttamente inviato al Gestore della Segnalazione sotto forma di notifica. Il destinatario delle segnalazioni ricevuta la notifica potrà collegarsi al portale dedicato, effettuare il login e rispondere al segnalante.

Il sistema di whistleblowing SEGNALASICURO.ORG garantisce l'anonimato del segnalante e assicura che la sua identità non possa essere rintracciata con mezzi tecnici. La piattaforma SEGNALASICURO.ORG basata su Globaleaks funziona opzionalmente in tandem con la rete Tor per garantire l'anonimato dei segnalatori. Anche se questo non è una forma di cifratura, è una parte cruciale della protezione dell'identità dell'utente.

La sicurezza dei dati è assicurata mediante l'impiego di tecnologie di cifratura End-to-End (E2E), basate sull'utilizzo di un sistema di chiavi pubbliche e private. La piattaforma selezionata consente la cifratura dei dati sin dalla loro trasmissione, utilizzando la cifratura TLS/SSL, e prosegue garantendo una conservazione sicura dei dati sul server attraverso la loro criptatura.

Il segnalante può decidere se preferisce rimanere anonimo oppure se fornire le proprie informazioni personali.

La tecnologia scelta per la realizzazione della base dati di SEGNALASICURO.ORG è Globaleaks, ospitata su istanza cloud esclusiva in Datacenter certificato ISO27001 conforme ai requisiti GDPR.

L'applicativo è sviluppato su infrastrutture tenute presso Hetzner Online GmbH ed Hetzner Finland Oy (Hetzner Online), esclusivamente su Region UE. Le soluzioni scelte garantiscono la conformità a tutte le principali certificazioni di sicurezza e affidabilità: ISO 27001.


L'attuazione della presente procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con il Gestore delle Segnalazioni di Raffin e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

4. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da Raffin in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di Raffin.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di Raffin.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 di Raffin e i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

5. Le segnalazioni

5.1 Oggetto delle segnalazioni


Devono formare oggetto di Segnalazione le informazioni sulle Violazioni, compresi i fondati sospetti, che ledono l'interesse pubblico e l'integrità della Società di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del Contesto lavorativo. Le informazioni possono riguardare sia le Violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante ritiene, ragionevolmente, potranno concretizzarsi sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di Segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le Violazioni.

La Segnalazione deve riguardare le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 (ivi comprese le condotte non conformi al Codice etico e alle procedure interne di Raffin);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al Decreto n. 24/2023) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Le Segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, quelle basate su meri sospetti, quelle relative a informazioni già di dominio pubblico e quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili.

Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di Raffin.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a Raffin;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Raffin;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso Raffin.

Sono invece escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al Decreto) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea.


5.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente (vedi infra; sub. par. 8) a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. La segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Possono essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano a prima vista irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6. Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, OdV) di Raffin.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, Raffin istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante.

In conformità ai D. lgs. 231/2001 e 24/2023, Raffin ha adottato il portale SEGNALASICURO.ORG per la gestione delle segnalazioni whistleblowing. Il servizio è attivo al seguente link <https://raffinsrl.segnalasicuro.org>.

Nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma, il whistleblower invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti da SEGNALASICURO.ORG; quanto segnalato viene direttamente inviato al Gestore della Segnalazione.

Il succitato Canale Interno garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza non solo dell'identità della persona segnalante, ma anche del Facilitatore, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7. Gestione della Segnalazione

7.1 Ricezione della Segnalazione e avviso di ricevimento


Una volta ricevuta la Segnalazione il gestore del canale di segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni.

7.2 Esame preliminare della Segnalazione

La Segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dall'OdV per:

- manifesta infondatezza;
- assenza di elementi di fatto riconducibili a Violazioni;
- contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti o Segnalazione corredata da documentazione non appropriata tale da non far comprendere il contenuto della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di Illeciti;
- insussistenza dei presupposti di applicabilità della norma sul whistleblowing.

7.3 Istruttoria e verifica della Segnalazione

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

Nel caso in cui la Segnalazione risulti ammissibile, la gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate all'OdV., che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

Nel corso dell'istruttoria, il gestore del canale di segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante e dà seguito alla segnalazione.

L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, coinvolgendo altresì l'OdV per le segnalazioni riguardanti violazioni del D. Lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione e Gestione della Società. Esso può, a titolo di esempio:

- se necessario per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti, acquisire dal Segnalante, tramite i canali dedicati, elementi integrativi, anche mediante audizioni e acquisizioni documentali, avendo cura di adottare tutte le cautele per preservare la riservatezza e verbalizzando le dichiarazioni ricevute;
- acquisire documentazione dai responsabili di unità organizzative della Società con riferimento all'illecito segnalato, mantenendo sempre riservata l'identità del Segnalante, tutelando la riservatezza di Facilitatori o dei soggetti segnalati o menzionati nella Segnalazione e, per quanto possibile, del contenuto della Segnalazione;
- audire persone che posso fornire informazioni utili, mantenendo sempre riservata l'identità del Segnalante, tutelando la riservatezza del segnalato e, per quanto possibile, del contenuto della Segnalazione e verbalizzando le dichiarazioni ricevute;
- richiedere alla Società di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.


L'OdV può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante. Il mancato rispetto di tali obblighi di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, con applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Codice Disciplinare aziendale, fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla legge.

All'esito dell'attività istruttoria, l'OdV redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela di Raffin.

7.4 Conclusione dell'istruttoria e riscontro al Segnalante

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti palesemente infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, l'OdV ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p>4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p>Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata l'OdV, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, si rivolge:

- all'Amministratore Unico per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avviate tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso;
- all'Organismo di Vigilanza nel caso in cui la Segnalazione attenga ai reati ex D. Lgs. 231/2001 e alle violazioni del MOG;
- all'Autorità giudiziaria, ANAC o Corte dei Conti, per i profili di rispettiva competenza.

In tutti i casi l'OdV inoltra solo il contenuto della Segnalazione, eliminando tutti i riferimenti da cui sia possibile risalire all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata. Nella comunicazione che viene inoltrata l'OdV evidenzia che si tratta di Segnalazione pervenuta da un soggetto tutelato ex D.lgs. n. 24/2023.

I soggetti interni alla Società, a loro volta, informano tempestivamente l'OdV dell'adozione di eventuali provvedimenti di loro competenza.

Il Riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, dello stato di avanzamento dell'istruttoria, dell'avvio di una verifica interna e delle relative risultanze, dei provvedimenti adottati, della trasmissione ad un'Autorità competente. Il Riscontro al Segnalante è effettuato mediante gli stessi canali con i quali è stata trasmessa la Segnalazione.

Infine, con cadenza annuale, l'OdV invia all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza un report contenente il numero delle Segnalazioni ricevute, le Violazioni segnalate e lo stato avanzamento (in corso/chiusa). Il report è redatto e comunicato nel completo rispetto degli obblighi di riservatezza e quindi eliminando tutti i riferimenti da cui possa evincersi, anche indirettamente, l'identità del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Le Segnalazioni sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.


7.5. Segnalazione esterna

Il nuovo Decreto introduce, in via supplementare alle ordinarie facoltà di segnalazione tramite i canali istituiti dalla Società, la possibilità per il Segnalante di effettuare delle segnalazioni tramite canali esterni (ANAC), potendo godere della piena tutela prevista per le vie interne.

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 prevede come condizione per effettuare una segnalazione esterna:

- i. l'inesistenza o, se attivo, la non conformità del canale interno;
- ii. il segnalante abbia già effettuato una segnalazione ex art. 4 del Decreto, senza alcun seguito;
- iii. il segnalante ritenga, in maniera fondata, che un'eventuale segnalazione interna non darebbe alcun seguito ovvero da quest'ultima potrebbe derivare un rischio di ritorsione nei suoi confronti;
- iv. il segnalante ha motivo fondato di ritenere che la violazione conosciuta possa costituire un pericolo serio per il pubblico interesse.

Le predette segnalazioni esterne verranno considerate idonee alla tutela solo se effettuate tramite la piattaforma informatica appositamente istituita dall'ANAC o tramite le linee telefoniche, nonché

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

personalmente dinnanzi ai funzionari dell'antiriciclaggio. Infatti, come previsto all'art. 7 D. Lgs. 24/2023, il rispetto delle modalità di comunicazione all'ANAC assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto stesso.

In merito alla ricezione della segnalazione da parte di Canali esterni l'ANAC rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni (salvo esplicita richiesta contraria del segnalante o il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza della sua identità); l'ANAC mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale possono chiedere integrazioni), dà seguito alla segnalazione e svolge l'istruttoria anche mediante audizioni e acquisizione di documenti. Come per le segnalazioni interne, pure in questo caso la persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi – o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi – dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione. L'ANAC comunica al segnalante l'esito finale, che può consistere: nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

8. Riservatezza e divieto di ritorsione

8.1 Tutela della riservatezza

È compito dell'OdV garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello di Organizzazione e Gestione di Raffin.


Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Gestore a tutela della riservatezza del segnalante sull'applicativo SEGNALASICURO.ORG.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti; in particolare esse sono sottratte all'accesso agli atti previsto dall'art. 22 e seguenti della Legge n. 241 del 7 agosto 1990, nonché all'accesso civico generalizzato di cui agli articoli 5 e seguenti del D.lgs. n. 33/2013.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

A seguito dell'introduzione del Dlgs 24/2023 l'obbligo di riservatezza riguardante l'identità del segnalante è esteso anche qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate – senza il consenso espresso della stessa persona segnalante – a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova esplicito limite nei seguenti casi:

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche 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 (come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto), la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'OdV contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulta indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante. Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui è tenuto l'OdV

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Resta inteso che Raffin potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

La riservatezza è garantita anche:

- alla Persona coinvolta;
- al Facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui si concretizza l'assistenza;
- a persone diverse dal segnalato, ma menzionate nella Segnalazione o nella Divulgazione pubblica (a titolo esemplificativo: testimoni).


La riservatezza del Facilitatore, della Persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati a seguito della Segnalazione, rispettando le garanzie previste per il Segnalante.

Il segnalato non ha il diritto di essere sempre informato della Segnalazione che lo riguarda ma solo del procedimento avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

La tutela della riservatezza non opera nei confronti delle Persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione nel caso di denuncia alle Autorità giudiziarie.

8.2 Tutela dalle ritorsioni

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p>4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p>Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'OdV che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.


Le misure di protezione si applicano al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, divulgazione o denuncia, aveva fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e qualificabili come Violazioni. Non rilevano semplici supposizioni o voci di corridoio o notizie di pubblico dominio;
- la Segnalazione o divulgazione è stata effettuata utilizzando i canali e secondo le modalità previste;
- sussiste uno stretto collegamento tra la Segnalazione e la ritorsione subita, direttamente o indirettamente dal Segnalante.

In mancanza di sussistenza delle predette condizioni, la tutela non può essere garantita neanche ai soggetti diversi da colui che ha effettuato la Segnalazione, qualora subiscano indirettamente Ritorsioni.

Nessuna rilevanza, ai fini della protezione, assumono i motivi che hanno condotto la persona a segnalare.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dalla legge, la protezione in caso di Ritorsione non trova applicazione quando, a carico del Segnalante, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o la responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei suddetti casi, al Segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

Nei casi di procedimenti amministrativi, giudiziari, nelle controversie stragiudiziali o in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, laddove il Segnalante dimostri di aver subito una Ritorsione a seguito della Segnalazione, denuncia o Divulgazione, l'onere della prova è a carico di colui che ha posto in essere la presunta Ritorsione, che deve pertanto dimostrare che la stessa non è connessa alla Segnalazione, divulgazione o denuncia.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito, la quale accerta se esse sono conseguenti alla Segnalazione. Nel caso in cui venga accertata una ritorsione, gli atti assunti sono nulli e l'ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno ad oggetto il diritto di effettuare Segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce o le tutele previste dalla legge (tutela della riservatezza, tutela da ritorsione, limitazione delle responsabilità) non sono valide, a meno che non siano effettuate in sedi protette ex art. 2113, comma 4, c.c.

9 Apparato sanzionatorio


9.1 Sanzioni nei confronti del Segnalante

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente policy. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

L'art. 21, comma 1, lett. c) Dlgs 24/2023, introduce una poi specifica previsione secondo cui l'ANAC potrebbe irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia.

9.2 Limitazioni di responsabilità del Segnalante

Non è tuttavia punibile il whistleblower che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del Decreto. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, il whistleblower non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p>4. WHISTLEBLOWING POLICY</p>	<p>Versione n. 00/2026 Approvazione dell'A.U. del 20/02/2026</p>
---	--	--

9.3 Sanzioni nei confronti della Società

Sono, inoltre, previste sanzioni anche nel caso in cui vengano accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

A ciò si aggiunga che l'ANAC potrà applicare al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle stabilite dalla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.