



PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
(Modello organizzativo e di controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001)

DOCUMENTO INTERNO

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
1.1 MATRICE DELLA REDAZIONE E DELLE REVISIONI.....	3
1.2 SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
1.3 DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO	3
2. IDENTIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	4
2.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
2.2 SOGGETTI SEGNALANTI.....	5
2.3 CANALI DI SEGNALAZIONE	5
3. ISTRUZIONI OPERATIVE	6
3.1 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	6
3.2 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE	7
3.3 PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
3.4 PROCEDIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE	8
3.5 AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE.....	8
3.6 ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE	9
3.7 ESITI DELL' ISTRUTTORIA.....	9
3.8 RISCONTRO AL SEGNALANTE	9
4. REGIME DI RESPONSABILITÀ E TUTELE PREVISTE	10
4.1 ATTIVAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	10
4.2 TUTELA DEL SEGNALANTE.....	10
4.3 DIVIETO DI RITORSIONI	11
4.4 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	12
4.5 TUTELA DEL SEGNALATO.....	12
ALLEGATI.....	13
4.6 MODULO SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13

1. PREMESSA

1.1 MATRICE DELLA REDAZIONE E DELLE REVISIONI

DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
05/12/2022	Prima emissione	
24/11/2023	Seconda emissione	

1.2 SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è predisposta al fine di regolamentare l'iter di gestione delle segnalazioni di situazioni a rischio, contribuendo fattivamente ad un processo miglioramento degli aspetti etico-sociali della gestione societaria.

Il documento disciplina nel dettaglio:

- ✓ le modalità di ricevimento delle segnalazioni
- ✓ il coinvolgimento dei diversi soggetti ed organi competenti per lo svolgimento delle attività istruttorie e per l'accertamento delle circostanze segnalate
- ✓ le misure previste per assicurare la miglior tutela del segnalante

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano alle segnalazioni provenienti da tutti gli esponenti interni della società (CdA, dipendenti in posizione apicale e sottoposti), nonché da coloro che a qualsiasi titolo operano e collaborano con Med Oil (ad es., professionisti incaricati, lavoratori e collaboratori di imprese appaltatrici etc.) per effetto degli impegni contrattualmente assunti.

1.3 DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- Reg. 679/2016 "Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali";

- Decreto Legislativo 101/2018 *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679”*;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* e successive modifiche e integrazioni.
- Legge del 16 marzo 2006 n. 146 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”*;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 *“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”*;
- Direttiva (UE) 2019/1937 *“Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)”*;
- Decreto Legislativo n. 24 del 2023, *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (D.lgs. 24/2023)”*;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” (Linee Guida Anac)”*;
- Circolare Confindustria di ottobre 2023 recante *“Nuova disciplina Whistleblowing. Guida operativa per gli Enti Privati” (Circolare Confindustria)”*.

2. IDENTIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini della presente procedura, in conformità alla disciplina vigente per gli enti di diritto privato che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, come Med Oil, per **“Segnalazione”** si intende qualsiasi comunicazione di atti o fatti, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, che possano configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 e/o violazioni del Modello Organizzativo 231.

2.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve essere circostanziata, deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti ivi indicati. A tal fine, la Segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- Le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;

- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine della Società e/o danni alla salute o all'ambiente ecc.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e sulla base di ragionevoli convinzioni basate su elementi di fatto. Non costituiscono Segnalazioni ai sensi della presente Procedura la comunicazione di fatti generici o basati su voci correnti.

Le Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione e trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie laddove il relativo contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, riferito ad elementi fattuali concreti, precisi e concordanti.

2.2 SOGGETTI SEGNALANTI

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 la Segnalazione può essere effettuata dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti, volontari e/o tirocinanti
- lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività presso la Società
- liberi professionisti e/o consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività presso la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opera in favore di terzi
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

La Segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, 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 prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati)

2.3 CANALI DI SEGNALAZIONE

La disciplina introdotta con il D.lgs. 24/2023 prevede i seguenti canali di Segnalazione:

- **interno** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- **esterno** (tramite piattaforma ANAC);
- **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- **denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.**

Ai fini della presente procedura, in conformità alla disciplina vigente per gli enti di diritto privato che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, come Med Oil, le Segnalazioni possono essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

Per quanto attiene agli strumenti concreti attraverso cui attivare il canale di Segnalazione interno, l'art. 4 del D.lgs. 24/2023 prevede che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- in forma scritta (analogica o con modalità informatiche);
- in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Al riguardo, anche alla luce delle Linee Guida Anac, la Circolare Confindustria ha chiarito che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la Segnalazione, tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa, invece, è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico o informatico - che quello orale, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

L'alternatività riguarda, quindi, solo la forma scritta: l'impresa potrà decidere se utilizzare lo strumento analogico (i.e. posta cartacea) ovvero informatico. A tale riguardo la Circolare Confindustria nonché le Linee Guida Anac, in linea con il parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, escludono espressamente che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza. Pertanto, l'unico strumento informatico adeguato è da individuarsi nella piattaforma on-line.

Infine, come espressamente chiarito dalla Circolare Confindustria, "la scelta tra piattaforma on-line e modalità analogica/cartacea è una valutazione rimessa alla singola impresa, in funzione di diverse considerazioni riconducibili al contesto, alla dimensione aziendale, alla funzionalità rispetto allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni adottate. In questo contesto, andrà ovviamente considerato anche lo sforzo organizzativo ed economico che l'impresa intende affrontare per dotarsi di una piattaforma on-line, considerazione che potrebbe suggerire, specie per le imprese di minori dimensioni e in fase di prima applicazione, di optare per la soluzione della posta cartacea".

In considerazione di quanto sopra, Med Oil ha valutato opportuno, con riferimento al canale di Segnalazione interna in forma scritta, optare per la soluzione suggerita della posta cartacea, come di seguito meglio descritto.

3. ISTRUZIONI OPERATIVE

3.1 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

L'art. 4, comma 2, del D.lgs. 24/2023 prevede che la gestione del canale interno di Segnalazione possa essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa;
- a un ufficio interno all'impresa;
- a un soggetto esterno.

Tali soggetti devono essere dotati di autonomia e specificamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni. La scelta di affidare la gestione del canale di segnalazione a una persona o ufficio interno ovvero a un soggetto esterno, è rimessa alla libera discrezionalità dell'ente, tenendo in considerazione l'attività esercitata e le relative responsabilità, nonché l'assetto organizzativo di cui si è dotato.

La Circolare Confindustria sul punto ha chiarito che *“nelle imprese dotate di Modello Organizzativo 231 e con OdV (monocratico o collegiale), si può valutare di affidare a quest'ultimo, come ulteriore incarico debitamente formalizzato, il ruolo di gestore delle segnalazioni, considerato il fatto che l'OdV già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina in esame e che, come previsto anche dal Decreto, la disciplina whistleblowing è parte integrante del Modello Organizzativo 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare”*.

In considerazione di quanto sopra, la Società ha ritenuto opportuno affidare la gestione del canale di segnalazione interno all'Organismo di Vigilanza Monocratico (“OdV” o “Gestore delle Segnalazioni”).

3.2 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Med Oil ha predisposto un modulo standard di segnalazione all'OdV allegato alla presente procedura e ha previsto i seguenti canali di Segnalazione interna:

- segnalazione scritta in forma cartacea tramite posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede di Med Oil, Viale Marconi 120/1, 65100 Pescara (PE). Con riferimento a tale modalità, l'ANAC nelle sue Linee Guida suggerisce di prevedere che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura *“riservata al gestore della segnalazione”*;

- segnalazione in forma orale attraverso la linea telefonica 068088175 e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole. Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) la Circolare Confindustria ha chiarito che è sempre consigliabile procedere - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

3.3 PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE

Il D.lgs. 24/2023 prevede anzitutto che il Gestore della Segnalazione debba rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della Segnalazione stessa. Tale riscontro non implica per il Gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4 comma 6 del D.lgs. 24/2023, qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'OdV e sia evidente che si tratti di Segnalazione whistleblowing, la stessa deve essere trasmessa all'OdV entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

I suddetti avvisi dovranno essere inoltrati al recapito indicato dal segnalante nella Segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la Segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina *whistleblowing* (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

In ogni caso, le Segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il D.lgs. 24/2023 prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, l'OdV potrà procedere all'esame preliminare della Segnalazione ricevuta, valutando la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

3.4 PROCEDIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Per poter dare corso al procedimento, il Gestore della Segnalazione dovrà, innanzitutto, verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi previsti dal D.lgs. 24/2024 e, nello specifico:

- che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione
- che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

3.5 AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Una volta verificato che la Segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come Segnalazione *whistleblowing*.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconfidente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

In caso di valutazione di improcedibilità o inammissibilità della Segnalazione, l'OdV comunica il relativo esito al segnalante disponendo l'archiviazione.

In caso di valutazione di ammissibilità della Segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

3.6 ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

L'OdV provvede ad avviare l'istruttoria interna compiendo una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella Segnalazione, un'attività *“di verifica e di analisi”* e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

L'OdV ha facoltà di richiedere al segnalante, secondo le modalità più opportune in base alle circostanze, ulteriori informazioni e elementi di dettaglio nonché documentazione integrativa, ai fini della verifica della fondatezza dei fatti alla base della Segnalazione e dell'analisi preliminare della fattispecie segnalata.

Le attività di istruttoria volte a riscontrare la fondatezza dei fatti segnalati devono essere condotte nella massima riservatezza, anche con riferimento alle origini che hanno dato avvio all'attività.

Nelle attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle strutture aziendali competenti.

3.7 ESITI DELL'ISTRUTTORIA

Qualora dall'istruttoria emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima viene archiviata a cura dell'ODV, che redige le relative motivazioni.

Qualora dall'istruttoria emergano elementi sufficienti a indicare una possibile fondatezza della Segnalazione, l'ODV provvede ad informare la Direzione del risultato ottenuto tramite apposita relazione scritta. Tale relazione deve contenere il riassunto del processo di analisi svolto, le conclusioni e le azioni suggerite, anche al fine di identificare le eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente (i.e. tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

3.8 RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il D.lgs. 24/2023 dispone che il Gestore della Segnalazione debba fornire un **riscontro** al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, se ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, l'OdV può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

4. REGIME DI RESPONSABILITÀ E TUTELE PREVISTE

4.1 ATTIVAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Al Gestore della Segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

A fronte di criticità rilevate che possano configurare responsabilità civili, penali o disciplinari l'OdV non dispone di poteri sanzionatori diretti, che dovranno essere esercitati secondo il sistema disciplinare previsto dal CCNL applicato ed i vincoli procedurali di cui allo stesso CCNL ed all'art. 7 dalla Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

La relazione finale quindi, ove configuri una violazione passibile di sanzione, è inoltrato con omissione del nominativo del segnalante al CdA, titolare del relativo potere sanzionatorio, che successivamente dovrà informare l'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta – o meno – irrogazione della sanzione.

Nel caso di una Segnalazione in relazione alla quale venga accertata la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio del segnalante, la Direzione valuterà l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, con applicazione delle relative sanzioni.

4.2 TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, fatto salvo il consenso espresso della stessa persona segnalante.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto e/o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse entro sette giorni ai sensi della presente 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 e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del *whistleblower* viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Le suddette misure di protezione si estendono ai seguenti soggetti:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto

4.3 DIVIETO DI RITORSIONI

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione stessa.

A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023 si considerano comportamenti ritorsivi o discriminatori:

- 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;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

4.4 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* per l'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4.5 TUTELA DEL SEGNALATO

L'OdV e la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, dovranno adottare cautele tecniche e organizzative adeguate al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali anche rispetto al segnalato sia all'interno del contesto lavorativo, sia all'esterno in caso di inoltro della segnalazione a terzi, salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo della persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

I dati relativi al segnalato sono comunque tutelati dalla disciplina italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

Ad ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentite dalla legge.

ALLEGATI**4.6 MODULO SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA****DATI DEL SEGNALANTE**

NOME/COGNOME DEL SEGNALANTE

QUALIFICA/RUOLO/SEDE (se segnalazione interna)

ULTERIORI ELEMENTI IDENTIFICATIVI (se segnalazione esterna)

TELEFONO

EMAIL

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti/organismi aziendali compilare la seguente tabella:

SOGGETTO/ORGANO	DATA DELLA SEGNALAZIONE	ESITO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE (1)

(1) Specificare periodo/data ed il luogo in cui si è verificato il fatto, il soggetto che ha commesso il fatto, eventuali altri soggetti (interni ed esterni a Med Oil) coinvolti, le modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto, eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sul fatto

Data compilazione:

Firma

Il sottoscritto presta il consenso alla
rivelazione del proprio nominativo
nell'ambito dell'eventuale
procedimento sanzionatorio attivato

Firma

segue

La segnalazione in forma cartacea può essere trasmessa

per posta ordinaria, in busta chiusa contrassegnata come "RISERVATA PERSONALE" a:

Organismo di Vigilanza di Med Oil – Viale Marconi 120/1, 65100 Pescara (PE)

In via preferenziale, si suggerisce che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione";