

REVISIONE	DATA DI APPROVAZIONE	NATURA DELLA MODIFICA
Rev. 0	CDA DEL 14.11.2020	ADOZIONE
Rev. 1	CDA DEL 12.11.2021	AGGIORNAMENTO
Rev. 2	CDA DEL 23.03.2022	AGGIORNAMENTO
Rev. 3	CDA DEL 09.01.2023	AGGIORNAMENTO
Rev. 4	CDA DEL 23.05.2023	AGGIORNAMENTO
Rev. 5	CDA DEL 13.11.2023	AGGIORNAMENTO
Rev. 6	CDA DELL'11.07.2024	AGGIORNAMENTO
Rev. 7	CDA DEL 31.12.2025	AGGIORNAMENTO
Rev. 8	CDA DEL 27.07.2026	AGGIORNAMENTO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

- ALLEGATO - 6 -

PROCEDURA INTERNA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

1. Sommario

1. INTRODUZIONE.....	4
2. OBIETTIVO	5
3 PROFILO E AMBITO DI APPLICAZIONE DI BITCONTROL S.R.L.....	5
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	6
5. VIOLAZIONI SEGNALABILI ED ESCLUSIONI.....	8
6 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
7. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE – GESTORE INTERNO.....	10
7.1 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	11
7.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	12
7.3 VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE	13
7.4 TUTELA DEL SEGNALANTE	15
7.5 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	17
8. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	17
9. GOVERNO DELLA PROCEDURA E SISTEMA DI SEGNALAZIONE	17
10. CANALE ESTERNO ANAC E DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	18
11. FORMAZIONE E PUBBLICITÀ INTERNA.....	19
<i>Modulo per la segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e/o di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.Lgs. 231/01</i>	<i>20</i>
1.....	20

1. INTRODUZIONE

BitControl S.r.l. opera in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei legittimi interessi dei dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari, nonché nel rispetto delle comunità locali in cui la società svolge la propria attività professionale.

In particolare, la BitControl S.r.l. promuove valori come lealtà, etica, rispetto, merito, eccellenza e innovazione, ma anche sicurezza e tutela della salute dei lavoratori e dell'ambiente.

Invero, la BitControl S.r.l. si ispira ai citati principi per assicurare un rapporto di fiducia con tutti i suoi Stakeholders, ovvero con i propri portatori di interesse, quali dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e clienti.

L'impegno della BitControl S.r.l. nei riguardi dell'ambiente, è volto a salvaguardarne l'abbondanza e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasmettere loro i valori e le tradizioni che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane e ambientali.

La BitControl S.r.l. si impegna in ogni fase del suo agire: **1)** ad applicare criteri di cautela – il “Principio di Precauzione” – e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità; **2)** a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale; **3)** a sviluppare l'impiego di mezzi e di tecnologie che non solo non danneggino l'ambiente, ma che migliorino la sostenibilità ambientale degli impianti nei quali BitControl S.r.l. interviene con la propria attività di progettazione.

Infatti, tutti coloro che lavorano o operano in Italia e all'estero per conto o in favore di BitControl S.r.l. sono chiamati ad operare nel pieno rispetto dei suddetti principi e valori, nonché ad osservare ed a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi e valori sui quali si fonda l'attività della BitControl S.r.l.

Per tale ragione, la corruzione è un ostacolo intollerabile alla capacità della Società di fare Business ed, infatti, la BitControl S.r.l. promuove una leale competizione per il perseguimento del proprio interesse a garanzia dei propri clienti, dei fornitori e degli stakeholders in genere.

Invero, per la BitControl S.r.l. il puntuale rispetto delle leggi e dei regolamenti, l'integrità etica, la correttezza, trasparenza ed onestà sono un impegno ed un dovere costante e continuativo di tutto il personale della società e, pertanto, la stessa contrasta e condanna il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere gli obiettivi economici che si è data, obiettivi che sono perseguiti esclusivamente con l'eccellenza delle proprie performance in termini di innovazione, qualità, sostenibilità economica, sociale e ambientale.

La BitControl S.r.l. conferma, altresì, il proprio impegno nella lotta alla corruzione in ogni sua forma, attraverso un costante rafforzamento del grado di integrità e trasparenza nei comportamenti interni in modo da influire positivamente sulla reputazione della stessa Azienda nei contesti in cui opera.

2. OBIETTIVO

La presente Procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231/01 adottato dalla BitControl S.r.l. ha la finalità di:

- regolamentare il processo di “Whistleblowing”;
- definire i ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti nel suddetto processo;
- definire chi può segnalare, cosa può essere segnalato e con quali tutele;
- disciplinare canali scritti e orali idonei a garantire la riservatezza;
- regolare ricezione, valutazione preliminare, istruttoria, riscontro e chiusura;
- prevenire e gestire conflitti di interessi, assenze e indisponibilità del Gestore;
- assicurare conformità al D.Lgs. 24/2023, alle Linee Guida ANAC n. 1/2025 e alla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- integrare il sistema whistleblowing con il Modello 231 e con i processi aziendali di compliance.

La presente Procedura disciplina il canale interno di segnalazione della Società ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, e delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025). Essa si applica alle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del citato decreto, apprese nel contesto lavorativo, incluse le violazioni del diritto dell'Unione, delle disposizioni normative nazionali richiamate dal decreto, del Modello 231, del Codice Etico e delle procedure interne rilevanti ai fini della prevenzione degli illeciti.

La presente Procedura sostituisce e aggiorna ogni precedente disciplina interna in materia di whistleblowing fondata esclusivamente sulla Legge 30 novembre 2017, n. 179 e sulla previgente formulazione dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001. Restano ferme le disposizioni del Modello 231 in quanto compatibili con la nuova normativa.

3 PROFILO E AMBITO DI APPLICAZIONE DI BITCONTROL S.R.L.

BitControl opera nella progettazione, sviluppo, integrazione, assistenza e manutenzione di soluzioni informatiche e di automazione per sistemi di telecontrollo, supervisione e controllo. Le attività comprendono, tra l'altro, sistemi SCADA e MES, programmazione e configurazione di PLC, RTU e DCS, infrastrutture di comunicazione industriale e M2M, telemetria e IoT, integrazione di applicazioni e banche dati, gestione dati e reportistica, software su specifica del cliente, formazione e facility management evolutivo.

La Società opera sul mercato nazionale e internazionale per utilities e multiutilities pubbliche e private, industrie e gestori nei settori acqua, energia e gas, nonché in ambiti industriali e di processo, petrolchimico, farmaceutico, ambientale, idrico, depurazione e potabilizzazione, reti elettriche, irrigazione, building e infrastrutture critiche.

In relazione a tale operatività, possono assumere particolare rilievo, a titolo esemplificativo, segnalazioni riguardanti:

1. rapporti con pubbliche amministrazioni, stazioni appaltanti, gestori di servizi pubblici e clienti a partecipazione pubblica;
2. gare, affidamenti, subappalti, forniture, consulenze, partnership e rapporti con intermediari;
3. corruzione, frodi, conflitti di interessi, omaggi o utilità indebite;
4. sicurezza informatica, accessi abusivi, alterazione o perdita di dati, vulnerabilità di sistemi di telecontrollo e infrastrutture critiche;
5. violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, rifiuti, cantieri e attività presso siti dei clienti;
6. violazioni relative a proprietà intellettuale, licenze software, segreti industriali, know-how e riservatezza;
7. violazioni contabili, fiscali, societarie, antiriciclaggio, pagamenti e tracciabilità;
8. violazioni del Modello 231, Codice Etico, Politica Anticorruzione e procedure aziendali.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

Per la redazione della presente procedura sono stati adottati riferimenti normativi sia esterni che interni.

I riferimenti normativi esterni sono:

- D.lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (aggiornate al 31 marzo 2014);
- D.lgs. del 30 giugno 2003, n.196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", così come modificato dal D.lgs. 101/2018 recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE";

➤ 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”* **abrogata e sostituita dal D.Lgs. 24/2023 per le disposizioni relative al settore privato;**

- 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;

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 e disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

- Linee Guida ANAC n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, adottate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025;

Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 196/2003 s.m.i., in materia di protezione dei dati personali.

Invero, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 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”* aveva previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato, nonché per i terzi che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro.

In particolare la suddetta Legge, aggiungendo i nuovi commi 2 bis, 2 ter e 2 quater all'art. 6 del D.lgs. 231/01, ha introdotto anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione etc...) nei confronti dei soggetti apicali e/o dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del relativo Modello 231/01, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

A tal fine, il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 prevede, quale proprio requisito di idoneità, l'implementazione di una apposita procedura, che è parte integrante del medesimo Modello 231/01, finalizzata a disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello 231/01 (c.d. whistleblowing).

I riferimenti normativi interni sono:

➤ Statuto;

➤ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/01 di BitControl S.r.l.;

➤ Codice Etico di BitControl S.r.l.

5. VIOLAZIONI SEGNALABILI ED ESCLUSIONI

Sono segnalabili informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché condotte volte ad occultarle. Rientrano, nei limiti applicabili a BitControl:

1. illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231;
2. illeciti che rientrano negli ambiti del diritto dell'Unione indicati dal D.Lgs. 24/2023, inclusi appalti pubblici, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, privacy, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardano il mercato interno;
4. violazioni del Codice Etico, della Politica Anticorruzione e di procedure interne quando connesse agli illeciti tutelati o rilevanti ai fini del Modello 231.

Non rientrano nel perimetro protetto le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate esclusivamente a un interesse personale del segnalante e ai rapporti individuali di lavoro, salvo che siano collegate a una violazione rilevante; i reclami commerciali o tecnici privi di profili di illecito; le informazioni classificate o coperte dai segreti e dalle esclusioni previste dall'art. 1 del D.Lgs. 24/2023; le segnalazioni fondate esclusivamente su voci prive di elementi concreti.

6 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I componenti del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti e i soggetti terzi possono segnalare i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/01, rilevanti in sede penale e/o disciplinare, di cui siano venuti a conoscenza, diretta o indiretta, durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

In particolare, possono effettuare segnalazioni interne i soggetti legittimati ai sensi del D.Lgs. 24/2023, in quanto persone che operano nel contesto lavorativo della Società, ivi inclusi:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, liberi professionisti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i soggetti che operano presso fornitori, subappaltatori e subfornitori della Società;
- i soggetti le cui segnalazioni riguardano violazioni apprese durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, o durante il periodo di prova.

Pertanto, può costituire oggetto di Segnalazione ogni comportamento, atto o fatto che integri o possa integrare una violazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, ivi incluse le violazioni del diritto dell'Unione europea, delle disposizioni normative nazionali richiamate dal decreto, del Modello 231, del Codice Etico e delle procedure interne rilevanti, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Pertanto, può costituire oggetto di Segnalazione ogni comportamento, atto o fatto idoneo a pregiudicare l'idoneità del Modello, posto in essere dai soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio della Società, che costituisca, anche solo potenzialmente:

- una condotta illecita integrante una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del D.lgs. 231/01;
- una condotta che, pur non integrando alcuna predetta fattispecie di reato, sia stata posta in essere in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico della società.

Le Segnalazioni che determinano l'attivazione della presente Procedura devono basarsi su elementi di fatto, precisi e concordanti.

Non rientrano nell'ambito della presente Procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste connesse a un interesse di carattere esclusivamente personale della persona segnalante che attengano ai propri rapporti individuali di lavoro, di impiego pubblico o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, salvo che esse siano connesse o collegate a violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Non sono, pertanto, meritevoli di tutela le Segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del Segnalante o del Segnalato - salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale -, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Pertanto, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la procedura di Segnalazione, con le relative tutele, non sarà attivata, anche se la Segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti ipotesi:

- Segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: **1)** illecito commesso; **2)** periodo di riferimento; **3)** cause e finalità dell'illecito; **4)** persone/unità coinvolte, etc.), ovvero qualora si tratti di segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- Segnalazione priva di fondamento, ovvero fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e.

Dunque, a tutela del soggetto Segnalato, rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti, delle circostanze e delle situazioni che sono oggetto di segnalazione. A tal fine, non è necessario che il

Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento, o del carattere illecito, dei fatti segnalati e/o dell'autore degli stessi, essendo, invece, sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito. Invero, lo scopo della norma è proprio quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della Società per fare emergere fenomeni corruttivi o illeciti.

Le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno essere prese in considerazione ai fini della presente Procedura qualora esse presentino gli elementi sopra indicati.

sono registrate e conservate dal Gestore al fine di consentirne il reperimento qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima, ai sensi dell'art. 16, comma 4, del D.Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se aventi un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Il perseguimento dell'interesse all'idoneità del Modello 231 e alla prevenzione delle violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, che con la presente Procedura la Società intende perseguire, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 326 c.p. (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 c.p. (Rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltreché in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'art. 2105 c.c. nei limiti e alle condizioni previsti dal D.Lgs. 24/2023.

Tale clausola di salvezza delle condotte rivelatorie non si applica, tuttavia, se l'obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza, ovvero se la rivelazione sia stata effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito, con particolare riferimento al rispetto del canale di comunicazione a tal fine specificamente predisposto.

7. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE – GESTORE INTERNO

Il canale interno di segnalazione è gestito dal soggetto formalmente individuato dalla Società nell'atto organizzativo/Modello 231 quale Gestore del canale interno (di seguito "Gestore"), dotato di autonomia, imparzialità, specifica formazione e autorizzazione al trattamento dei dati personali ai fini della gestione delle segnalazioni.

Il Gestore del canale interno della BitControl S.r.l. è l'Organismo di Vigilanza. Qualora la gestione sia affidata all'Organismo di Vigilanza, la Società disciplina espressamente nell'atto organizzativo/Modello

231 i casi di conflitto di interessi, incompatibilità, astensione e sostituzione temporanea o prolungata del Gestore.

Il Gestore è l'unico soggetto che può ricevere la segnalazione e compiere le attività necessarie a darvi seguito. Nell'ipotesi in cui un diverso soggetto interno riceva per errore la segnalazione, dovrà trasmetterla al Gestore entro sette giorni, in conformità all'art. 4, comma 6, del D.Lgs. 24/2023, nel rispetto della riservatezza del Segnalante e del contenuto della segnalazione.

Il Gestore provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni ed a tutelare l'identità dei Segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle stesse Segnalazioni.

Il Gestore:

1. riceve le segnalazioni e rilascia l'avviso di ricevimento entro sette giorni;
2. mantiene le interlocuzioni con il segnalante e richiede integrazioni quando necessario;
3. dà diligente seguito alla segnalazione e conduce o coordina l'istruttoria;
4. fornisce riscontro entro tre mesi;
5. assicura riservatezza, tracciabilità, corretta conservazione e limitazione degli accessi;
6. segnala agli organi competenti gli esiti che richiedono misure correttive, disciplinari o ulteriori approfondimenti, senza comunicare dati identificativi non necessari.

Chiunque riceva per errore una segnalazione deve trasmetterla al Gestore entro sette giorni, utilizzando modalità sicure, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante e astenendosi da ogni ulteriore trattamento o divulgazione.

7.1 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto che effettua la Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'OdV di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso, al fine di valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione che deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la Segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate dall'OdV);
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di Segnalazione che costituiscano o possano costituire una violazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e/o un illecito rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello e/o del Codice Etico;
un illecito rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello e/o del Codice Etico;

- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Ai fini di cui sopra, deve essere utilizzato il modulo di cui all'Allegato A della presente Procedura, fermo restando che in ogni caso l'OdV, in sede di istruttoria, potrà richiedere al Segnalante un'integrazione della documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della Segnalazione.

7.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle Segnalazioni, predispone i seguenti alternativi canali di comunicazione:

- a) L'utilizzo della posta elettronica ordinaria (PEO) o certificata (PEC) non costituisce canale standard di segnalazione. In conformità alle Linee Guida ANAC n. 1/2025, la posta elettronica può essere utilizzata solo ove assistita da adeguate misure di mitigazione tecniche e organizzative — incluse crittografia end-to-end e autenticazione a due fattori (2FA) — opportunamente individuate attraverso una specifica valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA). In tali casi, la casella email dedicata al Whistleblowing, gestita esclusivamente dal Gestore, rimane: organismodivigilanza@bitcontrol.it, accessibile esclusivamente previo adozione delle misure di mitigazione sopra indicate.
- b) lettera recapitata in busta chiusa indirizzata presso la sede legale della Società in via Stazione n. 39, 95047, Paternò (CT), indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza con la dicitura **“RISERVATA PERSONALE”**; all'interno della busta contenente la Segnalazione deve essere inserita un'altra busta che può contenere i dati identificativi (parte I del modulo di cui all'Allegato A) del Segnalante. Tale busta deve essere tempestivamente recapitata all'OdV, il quale provvederà a conservarla ed archivarla sotto la propria responsabilità.
- c) lettera recapitata in busta chiusa indirizzata presso il domicilio eletto dall'ODV in via E. Bellia n. 35, 95047, Paternò (CT), indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza con la dicitura **“RISERVATA PERSONALE”**; all'interno della busta contenente la Segnalazione deve essere inserita

un'altra busta che può contenere i dati identificativi (parte I del modulo di cui all'Allegato A) del Segnalante. In tal caso, l'OdV, provvederà a conservarla ed archivarla sotto la propria responsabilità.

7.3 VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore provvede a eseguire l'istruttoria necessaria a verificare la fondatezza e la rilevanza della Segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, nonché nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy.

Il procedimento si suddivide in diverse fasi.

FASE 1 — AVVISO DI RICEVIMENTO (entro 7 giorni)

Il Gestore è tenuto a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 24/2023. L'avviso non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione. L'avviso è comunicato mediante la piattaforma informatica o, in caso di mancato utilizzo della piattaforma, al recapito indicato dalla persona segnalante.

FASE 2 — ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, il Gestore verifica preliminarmente:

- (i) la legittimazione soggettiva della persona segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- (ii) la riconducibilità dell'oggetto della segnalazione all'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 (presupposti oggettivi);
- (iii) la sufficiente specificità dei fatti esposti che essi siano circostanziati.

Qualora la segnalazione non rientri nell'ambito del whistleblowing, il Gestore potrà trasmetterla, nel rispetto della riservatezza, al competente soggetto/ufficio interno che la tratterà, ove previsto, come segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

FASE 3 — ISTRUTTORIA

Il Gestore assicura, altresì, la predisposizione di un report periodico di tutte le Segnalazioni ricevute, sugli esiti delle verifiche relative a tali Segnalazioni nonché sui casi di archiviazione, avendo cura di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante.

Il Gestore, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della Segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità segnalate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;

- individuare le attività da svolgere in relazione alle tematiche segnalate con riferimento al Modello 231;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti;
 - convocare i soggetti che nella Segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
 - convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella Segnalazione come l'autore dell'irregolarità (cd. Segnalato);
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Il Gestore mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni, chiarimenti o documentazione ulteriore, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 24/2023.

Nell'istruttoria delle Segnalazioni l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici della Società ed in particolare del Responsabile delle Risorse Umane, o di consulenti esterni, assicurando, anche in tal caso, la massima riservatezza. Qualora all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare fondata e rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, l'OdV provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento ad uno o più dei seguenti soggetti, in relazione alle circostanze della fattispecie concrete:

- a.** al Consiglio di Amministrazione;
- b.** al Responsabile dell'area Risorse Umane;

I soggetti di cui alle precedenti lett. a) e b) provvederanno, a loro volta, ad informare il Gestore in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell'accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità segnalata.

Nel caso in cui all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare non rilevante ai fini del D.lgs. 231/01 o ai fini delle prescrizioni contenute nel Modello 231, il Gestore provvederà ad inoltrare la Segnalazione ricevuta alla Funzione aziendale competente e nei casi in cui non sia possibile individuare univocamente la Funzione aziendale competente, provvederà ad inviarla al RHR.

Qualora la Segnalazione dovesse apparire infondata o irrilevante, il Gestore provvederà ad archivarla precisandone le relative motivazioni; tale decisione è comunicata ai soggetti di cui alle precedenti lett. a) e b).; resta fermo l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del Segnalante da parte degli organi e/o

delle funzioni competenti. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi un illecito già oggetto di un procedimento penale, l'attività istruttoria di cui alla presente Procedura rimarrà sospesa sino alla definizione del giudizio penale.

FASE 4 — RISCONTRO FINALE (entro 3 mesi)

Il Gestore è tenuto a fornire riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. d), del D.Lgs. 24/2023.

Il Gestore assicura, altresì, la predisposizione di un report periodico di tutte le Segnalazioni ricevute, sugli esiti delle verifiche relative a tali Segnalazioni nonché sui casi di archiviazione, avendo cura di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante, salvo che i dati stessi non siano in altro modo già emersi o comunque già noti.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, l'OdV archivia per almeno 5 anni dalla conclusione del procedimento, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla Segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (email, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

7.4 TUTELA DEL SEGNALANTE

a) Obbligo di riservatezza.

L'identità della persona segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione, sono trattati nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal D.Lgs. 24/2023 e delle norme in materia di protezione dei dati personali.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo previo consenso espresso e, nei casi di cui all'art. 12, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, senza previa comunicazione scritta al Segnalante delle motivazioni che rendono necessario il disvelamento della sua identità. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

b) Divieto di discriminazione.

I soggetti che, a norma della presente Procedura, segnalano condotte illecite o violazioni del Modello 231/01 di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure ritorsive si intendono le azioni od omissioni, anche solo tentate o minacciate, che derivano dalla segnalazione e che provocano o possono provocare alla persona segnalante un danno ingiusto, ivi incluse: azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro, licenziamento, demansionamento, trasferimento, mancata conversione di contratto a termine, mancata concessione di permessi, ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti della persona segnalante e degli altri soggetti protetti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (tra cui i facilitatori, i colleghi e i familiari della persona segnalante), quando ricorrono i presupposti di legge.

La persona segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione può comunicarlo all'ANAC secondo le modalità previste dal D.Lgs. 24/2023.

Gli atti e i provvedimenti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Il Segnalante che ritenga di aver subito una misura ritorsiva provvede a dare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione al Gestore affinché provveda a valutarne la fondatezza, nonché, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, all'ANAC per i provvedimenti di relativa competenza.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga integrata la discriminazione valuta – con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane- possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle Funzioni competenti della Società, volti a ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione o ritorsione.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione o ritorsione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato ai sensi della parte Generale del Modello 231/01 adottato dalla Società e del D.lgs. 231/01 e al D.Lgs. 24/2023, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

7.5 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o di formazione o di uso di atti falsi.

Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 24/2023, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dal presente decreto non si applicano e alla persona segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Qualora a seguito di verifiche interne la Segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati da parte del Responsabile dell'Area Risorse Umane accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita Segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, ai sensi del sistema sanzionatorio adottato in conformità al Modello 231/01 e al D.Lgs. 24/2023 e/o denunce anche penali nei confronti del Segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria Segnalazione.

8. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, in conformità all'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

L'accesso alla documentazione è consentito esclusivamente ai soggetti espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni. La documentazione è archiviata nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, garantendo l'integrità e la non alterabilità dei dati.

Tutta la documentazione di supporto relativa alle attività descritte nella presente Procedura, cartacea e/o elettronica (i.e. e mail), deve essere correttamente depositata in archivi, per la durata prevista dalla legge in vigore, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

La documentazione relativa alle eventuali azioni disciplinari indicate al par. 7.5 sarà archiviata in modalità cartacea in apposito raccoglitore ed in modalità digitale all'interno di una cartella catalogata sul server aziendale utilizzata ed accessibile esclusivamente dalla Funzione Risorse Umane.

9. GOVERNO DELLA PROCEDURA E SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Le responsabilità in termini di aggiornamento, modifica, approvazione, distribuzione e conservazione della Procedura sono del Consiglio di Amministrazione.

Tutti coloro che venissero a conoscenza direttamente o indirettamente di fatti e/o comportamenti non conformi alle disposizioni descritte, devono effettuare una Segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità e i canali previsti dal Modello 231/01.

In dettaglio:

a. qualora si verificano circostanze:

- non espressamente regolamentate dalla Procedura;
- che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni;
- tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della Procedura medesima;

ciascun dipendente della Società è tenuto ad esprimerli tempestivamente al Responsabile dell'Area Legale;

b. tutti coloro – invece – che venissero a conoscenza direttamente o indirettamente di fatti e/o comportamenti non conformi alle disposizioni descritte, devono effettuare una Segnalazione al Gestore. Per maggiori dettagli sul sistema di rilevamento degli illeciti e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza si rimanda a quanto definito nel Modello 231/01.

Sistema disciplinare. Il sistema disciplinare della Società, adottato ai sensi del Modello 231/01, è aggiornato per prevedere specifiche sanzioni disciplinari, graduate in ragione della gravità della condotta, nei confronti dei soggetti responsabili di:

- ritorsioni nei confronti della persona segnalante o degli altri soggetti protetti;
- ostacolo o tentato ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità della persona segnalante;
- mancata gestione conforme del canale interno;
- effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave accertata ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

10. CANALE ESTERNO ANAC E DIVULGAZIONE PUBBLICA

La presente Procedura disciplina il canale interno di segnalazione e non limita in alcun modo il diritto della persona segnalante di avvalersi, ricorrendone i presupposti di legge, del canale esterno istituito presso l'ANAC, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della divulgazione pubblica, secondo le condizioni previste dagli artt. 6 e 15 del D.Lgs. 24/2023.

La Società informa in modo chiaro e accessibile, sul sito istituzionale (ove disponibile) e nei luoghi di lavoro, circa la possibilità di effettuare segnalazioni anche mediante il canale esterno istituito presso ANAC, nonché circa i presupposti normativi della divulgazione pubblica e della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Si rammenta, in particolare, che la persona segnalante può ricorrere direttamente al canale esterno ANAC, tra l'altro, nei seguenti casi previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- non è previsto, nell'ambito del contesto lavorativo, l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna, ovvero questo canale non è attivo o non è conforme;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non è stato dato seguito nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna possa non avere efficace seguito o possa determinare il rischio di ritorsioni.

Resta salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria laddove ne ricorrano i presupposti.

11. FORMAZIONE E PUBBLICITÀ INTERNA

La Società assicura:

1. la diffusione della presente Procedura a tutti i destinatari, mediante pubblicazione nell'intranet aziendale e/o comunicazione diretta;
2. la pubblicazione sul sito istituzionale — ove disponibile — delle informazioni essenziali sull'utilizzo del canale interno e del canale esterno ANAC, con indicazione chiara delle modalità di presentazione e dei presupposti per effettuare le segnalazioni, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. e), del D.Lgs. 24/2023;
3. l'esposizione nei luoghi di lavoro delle informazioni relative al canale di segnalazione interna, in forma facilmente visibile e accessibile;
4. l'erogazione di specifiche attività formative al personale, con particolare riguardo ai soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni, volte a garantire la corretta applicazione della presente Procedura e del D.Lgs. 24/2023.

Allegato A

Modulo per la Segnalazione ~~di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.Lgs. 231/01~~

ALLEGATI

Modulo per la segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e/o di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.Lgs. 231/01

Dati del segnalante (*riservati — conservati in busta separata*)

1

Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Codice fiscale:	
Qualifica attuale:	
Incarico (Ruolo) attuale:	
Unità Organizzativa/Area di servizio attuale:	
Qualifica all'epoca del fatto segnalato:	
Incarico (Ruolo) all'epoca del fatto segnalato:	
Unità Organizzativa/Area di servizio all'epoca del fatto:	
Telefono:	
E-mail:	

2 Dati e informazioni della condotta illecita o violativa del Modello

Ente in cui si è verificato il fatto:	
---------------------------------------	----------------------

Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi):	
Eventuali soggetti terzi coinvolti (nome, cognome, qualifica, recapiti):	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti):	
Area/Funzione/Unità organizzativa a cui può essere riferito il fatto:	
“Altro”, specificare (es. esistenza di eventuali denunce del fatto (ove note) alla pubblica Autorità):	

Tipo di violazione (es. violazione D.Lgs. 24/2023 / violazione Modello 231 / violazione Codice Etico / altro)

3 Descrizione del fatto:

--

4 La condotta è illecita perché:

<table border="1"><tr><td></td></tr></table>	
Altro da Specificare: <table border="1"><tr><td></td></tr></table>	