PROCEDURA WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONE ILLECITI)

CREATO	ADACTA TAX & LEGAL	
CONTROLLATO		
APPROVATO	CDA DI SEV STANTE S.R.L.	
VERSIONE	2.0	
DATA	24/09/2025	
NOTE DI VERSIONE	• Inseriti chiarimenti su alcune tipologie di Violazioni segnalabili • Inserito coordinamento tra Odv231 e altri Case Manager nel caso di canale unico di segnalazione • Inserito integrazioni in materia di sostituzione del Case Manager temporaneamente impossibilitato • Integrazioni in materia di assegnazione interna della gestione delle segnalazioni • Integrazione in materia di conflitto di interessi e di coordinamento della clausola con la possibilità di segnalazione esterna all'ANAC • Chiarimenti relativi all'alternatività dei canali orali di segnalazione • Integrazioni per il caso di ricezione di segnalazioni inviate dal segnalante tramite e-mail • Integrazioni per il caso di ricezione della segnalazione da parte di più soggetti, alcuni dei quai non competenti • Integrazioni in materia di conseguenze dell'eventuale improcedibilità della segnalazione • Integrazioni in materia di valutazione relativa alla sussistenza delle condizioni preliminari per la tutela del segnalante • Chiarimenti in materia di flussi informativi dal gestore della segnalazione agli organi apicali • Chiarimenti in materia di riscontro alla persona segnalante nel termine di 3 mesi dalla data di segnalazione • Chiarimenti in materia di formazione whistleblowing • Integrazione in materia di lezioni apprese • Chiarimenti in materia di interlocuzione del segnalante con gli ETS – enti del terzo settore • • Integrazione in materia di termine di cancellazione dei dati personali decorsi 5 anni dalla decisione finale	

1. Sommario

2. SCOPO E OGGETTO 3
3. DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE 3
3.1. Definizioni 3
3.2. Ambito di applicazione soggettivo 8
3.3. Ambito di applicazione oggettivo 9
4. DISCIPLINA DELLE ATTIVITA' 10
4.1. Generalità 10
4.2. Oggetto della Segnalazione 10
4.3. Tipologie di Segnalazione 11
4.4. Gestori delle Segnalazioni 14
4.5. Esame delle Segnalazioni 16
4.6. Istruttoria 19
4.7. Azioni conseguenti alla Segnalazione 23
5. CONSERVAZIONE 26
6. TUTELA LEGALE 26
7. FORMAZIONE 27
8. DISTRIBUZIONE 27
9. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONI 28
10. ALTRO 28
11. MODIFICHE 28
APPENDICE A - VIOLAZIONI SETTORIALI 29
APPENDICE B - TUTELE 32
APPENDICE C - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 40

2. SCOPO E OGGETTO

Lo scopo della presente Politica di Gestione delle Segnalazioni (di seguito, la "**Politica**" o "**Procedura**") è quello di definire e stabilire un modello adeguato ed efficiente per il funzionamento del Sistema Informativo Interno (o "**Sistema di Gestione segnalazioni**") che consente di ricevere ed elaborare le comunicazioni di atti o di omissioni che possono costituire Violazioni Settoriali, in conformità:

- alla normativa in materia DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (di seguito, "**Direttiva Whistleblowing**"), e
- al D.Lgs. 24/2023.
- alle linee Guida ANAC

La Procedura intende agevolare la corretta attuazione del diritto comunitario (certezza del diritto) e, dunque, assicurare il «**benessere**» della Società. Obiettivo è la «**trasparenza**» dell'azione privata, che costituisce la strada per un'azienda realmente virtuosa. La Società gestisce le Segnalazioni, inoltre, per **evitare di incorrere in effetti pregiudizievoli** connesse alle Violazioni (es. pubblicità negativa sul mercato).

Lo scopo della presente Politica è quello di **garantire una gestione professionale, confidenziale, imparziale e un'adeguata tutela dei diritti degli interessati** durante l'intero processo di realizzazione, gestione, elaborazione, indagine e risoluzione delle Segnalazioni effettuate attraverso il Canale Interno di Segnalazione della Società.

La presente politica regola i ruoli, i processi e gli strumenti di funzionamento del Canale Interno di Segnalazione della Società, in modo tale da **disciplinare le questioni relative alle comunicazioni effettuate dai Segnalanti, nonché la gestione e la risoluzione delle stesse** da parte del Responsabile del Sistema.

Le procedure per l'elaborazione, l'investigazione e la risoluzione e, in generale, la gestione delle Segnalazioni ricevute ai sensi della presente Procedura saranno governate dalla massima **obiettività e indipendenza**, stabilendo nella presente Procedura i meccanismi corrispondenti al fine di evitare la concomitanza di possibili conflitti di interesse.

Inoltre, i diritti a essere informati delle azioni o omissioni attribuite e alla presunzione di innocenza delle Persone Coinvolte sono garantiti da questa Procedura.

3. DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1. Definizioni

Ai fini della presente Procedura si applicano le seguenti definizioni:

ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione (o **Autorità Competente**)	*Autorità amministrativa indipendente italiana designata a i) ricevere le Segnalazioni Esterne e ii) svolgere le funzioni previste dalla Direttiva, compreso il riscontro al Segnalante, in particolare per quanto riguarda il Séguito dato alle Segnalazioni, e l'irrogazione di eventuali sanzioni, nei casi previsti dalla normativa applicabile*

Atti Settoriali	*Atti normativi individuati nell'**Appendice A** della presente procedura*
Canali di Segnalazione	*Canali per l'effettuazione della Segnalazione, messi a disposizione del Segnalante, rispettivamente, da parte della Società, in caso di Segnalazione Interna, o dall'ANAC in caso di Segnalazione Esterna;* *i Canali di Segnalazione Interna a loro volta si definiscono Interni o Esterni a seconda che vengano gestiti direttamente dalla Società o da terzi soggetti dalla stessa autorizzati*
Comitato Segnalazioni	*Organo collegiale composto da eventuali Case Manager aggiuntivi designati tempo per tempo dalla Società*
Contesto lavorativo	*Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei Rapporti giuridico, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione Pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria*
Decreto Whistleblowing	*D.Lgs. 24/2023 di recepimento in Italia della Direttiva Whistleblowing*
Divulgazione Pubblica	*Rendere di pubblico dominio Informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. radio, televisione, blog, internet, campagne e-mail automatizzate)*
Direttiva Whistleblowing	*Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*
Enti del Terzo Settore	*Enti che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC per erogare le specifiche Misure di sostegno di loro competenza ai sensi del Decreto Whistleblowing. Gli stessi non assumono mai la veste di Facilitatore.*
Facilitatore	*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, incluso il sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale*
Gestore/i della Segnalazione (o, nel Portale/software **"Case Manager"**)	*Persona o persone designate in base alla presente Procedura per ricevere la Segnalazione e/o svolgere le ulteriori attività di gestione della stessa previste della presente Procedura*
GDPR	*Regolamento UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali*
Informazioni sulle Violazioni	*Informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti:* *i) Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un Rapporto giuridico, nonché*

	ii) informazioni riguardanti eventuali condotte volte ad occultare tali Violazioni
Informativa Privacy Whistleblowing	*Informativa comunicata ai sensi degli articoli 13-14 del GDPR dalla Società agli Interessati*
Linee Guida ANAC	• *Linee guida ANAC 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 (approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – Schema di nuove linee guida in materia whistleblowing 07 novembre 2024), e* • *Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023 (approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023).*
Misure di protezione	*Misure previste dal **par. 2** dell'**Appendice B** della presente procedura*
Misure di sostegno	*Misure previste dal **par. 6** dell'**Appendice B** della presente procedura*
Modello Organizzativo 231	*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo eventualmente adottato da una Società in Italia, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.*
Organismo di Vigilanza 231 (o "**OdV 231**")	*Organismo di Vigilanza designato dalla Società in relazione al Modello Organizzativo 231*
Persona Coinvolta (o **Segnalato**)	*Persona fisica o giuridica alla quale viene attribuita, tramite la Segnalazione o Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità giudiziari, o durante il Séguito della stessa, la responsabilità a qualsiasi titolo della Violazione segnalata o divulgata pubblicamente o denunziata*
Portale/Software	*Il portale cloud di terza parte, raggiungibile in internet all'indirizzo **https://sevstantesegnalazioni.integrityline.com**, incluse le funzionalità utilizzabili dagli utenti e il relativo database sicuro*
Procedura	*Il presente documento*
Procedure	*Insieme di direttive, istruzioni, protocolli e procedure scritte previste e attuate dalla Società al fine di prevenire le Violazioni, e/o di ridurne le conseguenze o il ripetersi*
Rapporto giuridico	*Rapporto giuridico intercorrente tra il Segnalante e l'organizzazione in cui è stata commessa o potrebbe essere commessa una Violazione;* *Il Rapporto giuridico può essere diretto o indiretto (cioè tramite un terzo soggetto avente un Rapporto giuridico diretto con la Società)*
Registro delle Segnalazioni	*Software nel quale protocollare le segnalazioni*

Riscontro	*Comunicazione al Segnalante di informazioni relative al Séguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione, incluso l'avviso di ricevimento della Segnalazione*
Ritorsione	*Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*
Sanzioni amministrative	*Sanzioni amministrative pecuniarie applicabili da parte dell'ANAC a fronte delle fattispecie di non conformità previste dal Decreto Whistleblowing*
Sanzioni disciplinari	*Sanzioni disciplinari applicabili da parte della Società in caso di inottemperanza alle previsioni di cui alla presente procedura*
Segnalante	*Persona fisica, che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo*
Segnalazione Esterna	*Comunicazione, delle Informazioni sulle Violazioni da parte del Segnalante presentata tramite il Canale di Segnalazione attivato dall'ANAC*
Segnalazione Interna	*Comunicazione, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione messi a disposizione dalla Società*
Séguito	*Azione intrapresa dal Gestore della Segnalazione ovvero dal Comitato Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate*
Sistema Informativo Interno	*Portale/Software*
Società	*Ciascuna Società indicata all'art. 3.2.1*
Soggetti del Settore privato	*Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di Soggetti del Settore Pubblico*
Soggetti del Settore pubblico	• *Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. 165/2001,* • *Enti pubblici economici,* • *Organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, co. 1, lett. d), d.lgs. 50/2016,* • *Concessionari di pubblico servizio,* • *Società a controllo pubblico di cui all'art. 2, co. 1, lett. m) d.lgs. 175/2016, anche se quotate,* • *Società in house di cui all'art. 2, co. 1, lett. o) d.lgs. 175/2016, anche se quotate*
Soggetti Esterni	*Segnalanti diversi dai Soggetti Interni*
Soggetti Interni	*Segnalanti definiti come interni nella presente procedura*
Soggetti Tutelati	*Le persone previste dal **par. 1 dell'Appendice B** della presente procedura, che possono usufruire delle Tutele.*

TFUE	*Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea*
Tutele	*L'insieme delle Misure di protezione e Misure di sostegno previste a favore dei Soggetti Tutelati in base alla normativa applicabile*
Violazioni 231	*Atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:* *a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (vale a dire la commissione di reati-presupposto o il ragionevole pericolo di commissione di reati-presupposto, previsti dal d.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle imprese (c.d. "reati 231"),* *b) violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalla Società e/o comunque qualsiasi violazione del Modello 231,* *o* *c) che vanifichino l'oggetto o la finalità della normativa di cui al D.gs. 231/2001, inclusi eventuali tentativi di occultare tali violazioni,* *che si sono verificate o che molto verosimilmente (sulla base di elementi concreti) potrebbero verificarsi nell'organizzazione (eventualmente anche diversa dalla Società, ad esempio un fornitore delle stesse) con cui la persona Segnalante intrattiene un Rapporto giuridico, ivi incluse eventuali condotte volte ad occultare tali violazioni;*
Violazioni di Atti Settoriali	*Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli Atti Settoriali individuati all'**Appendice A**, che si sono verificate/i o che molto verosimilmente (sulla base di elementi concreti) potrebbero verificarsi nell'organizzazione (eventualmente anche diversa dalla Società, ad esempio un fornitore delle stesse o un referente di una società di revisione delle stesse) con cui la persona Segnalante intrattiene un Rapporto giuridico, ivi incluse eventuali condotte volte ad occultare tali violazioni, a prescindere dal fatto che:* *• il rapporto di lavoro con la Società si sia nel frattempo concluso (c.d. ex dipendente), o che* *• i fatti siano stati appresi durante il processo di selezione (es. candidato) o nelle altre fasi di trattative precontrattuali con la Società, Indipendentemente dal fatto che, ai sensi del diritto nazionale, le Violazioni Whistleblowing siano violazioni amministrative, penali o aventi rilevanza meramente civilistica (es. rischio di risarcimento danni).*

Violazioni di Normative Interne	*Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in Violazioni delle specifiche Normative Interne delle Società indicate nell'**Appendice A** della presente Procedura*

3.2. Ambito di applicazione soggettivo

3.2.1. La presente procedura, previa approvazione da parte dell'organo amministrativo competente. si applica alla società SEV STANTE SRL con sede legale in Via Retrone, 33 / 35, 36077 - Altavilla Vicentina (VI), P. IVA IT03148200243 (di seguto anche solo la "Società").

3.2.2. In relazione a ciascuna Società, la presente procedura si applica:

- Ai soggetti che effettuano i) Segnalazioni Interne e/o Esterne o ii) Divulgazioni Pubbliche o iii) denunce all'autorità giudiziaria, **in relazione alle Violazioni Settoriali**;
- Ai soggetti che effettuano Segnalazioni Interne o denunce all'autorità giudiziaria relative a **Violazioni 231**;
- Agli altri Soggetti Tutelati;
- Alle altre categorie di Interessati i cui dati vengono trattati in relazione alle Segnalazioni gestite dalla Società.

3.2.3. Le persone **Segnalanti** possono appartenere alle seguenti categorie:

ID	Categoria soggetto	Natura soggetto
A	**Lavoratori subordinati** della Società, ivi compresi i lavoratori che effettuano prestazioni occasionali, a prescindere dalla posizione che ricoprono all'interno della Società, dalla natura giuridica del loro rapporto e dall'area di attività o dal livello gerarchico	Segnalante interno
B	**Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società	Segnalante interno
C	**Lavoratori autonomi**, ivi compresi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 codice civile italiano (contratto d'opera) (inclusi **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso la Società, *ad esempio esercenti le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri, ecc.*) nonché **Titolari di un rapporto di collaborazione** di cui all'articolo 409 codice di procedura civile italiano, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, per tali ultimi intendendosi: ✓ quelli di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa *(es. lavoro domestico, lavoro a domicilio)*; ✓ rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale; e	Segnalante esterno

	✓ altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato *ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali, che prestano la loro attività lavorativa per la Società organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato)*	
D	**Lavoratori e collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa **presso terzi Soggetti del Settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società**	Segnalante esterno
E	**Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso la Società	Segnalante esterno
F	**Azionisti** (persone fisiche)	Segnalante esterno
G	**Membri dell'organo di amministrazione e/o direzione** o rappresentanza della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi (es. consiglieri privi o muniti di deleghe), anche quando tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto	Segnalante interno
H	**Membri dell'organo di controllo o vigilanza** della Società (es. Sindaci, Revisori dei conti o Società di revisione, DPO – Data Protection Officer)	Sindaco: Segnalante interno Revisore o referente di società di revisione, DPO: Segnalante esterno

3.3. Ambito di applicazione oggettivo

Il Segnalante è tenuto a comunicare Informazioni sulle Violazioni ben circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi (adeguatamente dettagliati) e concordanti, e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio o calunnioso.

Le Segnalazioni **possono anche essere anonime**, ovvero non riportare l'identità del Segnalante né consentire di poterle ricostruire o reperire. Esse verranno esaminate, purché conformi ai predetti requisiti.

Non saranno prese in considerazione, e comporteranno l'esclusione dalle Tutele previste dalla presente Procedura:

a) **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o ha effettuato la Divulgazione Pubblica **che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate**

(es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali o che coinvolgono solo il Segnalante e un altro lavoratore o le persone a cui si riferisce la Segnalazione o Divulgazione Pubblica o denuncia), e

b) **informazioni contenute in Segnalazioni che sono già state rifiutate** da qualsiasi Canale di Segnalazione Interna o dall'ANAC, e

c) **informazioni già pienamente disponibili al pubblico** o che costituiscono semplici **dicerie**, e

d) informazioni che si riferiscono ad **atti od omissioni non espressamente coperti** dalla presente Procedura.

Resta ferma:

- l'applicazione delle disposizioni in materia a) di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, b) di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, c) di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché d) di repressione delle condotte antisindacali (esempio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, art. 28 L. 300/1970 e ss.mm.ii. – Statuto dei Lavoratori), e
- l'applicazione delle disposizioni di procedura penale (**il Segnalante nel caso in cui egli detenga Informazioni circa un fatto di reato, può sempre presentare querela all'Autorità penale** competente).

Tutte le Segnalazioni inviate tramite il Canale di Segnalazione Interna devono essere fatte in buona fede. Ciò significa che, al momento dell'invio, la persona Segnalante deve avere motivi ragionevoli e sufficienti per credere che le informazioni fornite siano vere, accurate e che non siano state a loro volta ottenute tramite potenziali violazioni (es. reati).
In questo senso**, Segnalazioni dolose o fatte con colpa grave possono dare luogo alle relative sanzioni da parte della Società**, fatte salve le responsabilità civili e penali che ne possono derivare.

4. DISCIPLINA DELLE ATTIVITA'

4.1. Generalità

La Segnalazione è:

a) **obbligatoria**, da parte dei **Soggetti Interni** (NB. in forza dei **doveri generali di fedeltà, diligenza e buona fede** connessi al Rapporto giuridico con la Società, da intendersi come espressamente qui ribaditi);

b) **obbligatoria**, da parte dei **Soggetti Esterni** che si **sono contrattualmente obbligati** verso la Società a segnalare;

c) **facoltativa**, da parte dei **Soggetti Esterni** alla Società che non si sono contrattualmente obbligati verso la Società a segnalare.

4.2. Oggetto della Segnalazione

Al fine di agevolare e consentire le dovute verifiche e attività di istruttoria da parte della Società, a riscontro anche della fondatezza della Segnalazione, la Segnalazione deve contenere almeno le **seguenti informazioni**:

- **identità** del Segnalante (nome, cognome, numero di un documento di riconoscimento in corso di validità), salvo questi intenda restare anonimo;

- rapporto con la Società (candidato, dipendente/collaboratore, amministratore, azionista, fornitore/consulente, partner, ecc.) e, se del caso, posizione/qualifica/mansione aziendale del Segnalante;
- una più possibile chiara, dettagliata e completa **descrizione dei fatti** oggetto di Segnalazione;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui sono stati commessi i fatti, se conosciute;
- **identità** del soggetto cui viene attribuita la violazione (c.d. "Persona Coinvolta") o elementi utili ad identificarlo (area/posizione/qualifica/mansione), se è conosciuta;
- indicazione di eventuali **altri soggetti che possono riferire** sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicazione di eventuali **documenti** che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- descrizione delle **ragioni** connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati;
- ogni altra **informazione** che possa fornire un utile **prova della sussistenza dei fatti** segnalati;
- se applicabile, un **mezzo di comunicazione** con il Segnalante diverso dal Portale/Software (indirizzo e-mail, telefono o altro) in modo che il Gestore delle Segnalazioni possa comunicare con il Segnalante.

Qualora, valutato il contenuto della Segnalazione, la stessa risulti priva dei requisiti minimi obbligatori per la sua corretta valutazione, il Gestore delle Segnalazioni procederà a richiedere le corrispondenti informazioni e/o documentazione all'informatore attraverso le modalità di comunicazione da questi indicate, procedendo come da Cap. 3.5.2 nel caso in cui le informazioni necessarie non siano disponibili per l'apertura della fase istruttoria.

4.3. Tipologie di Segnalazione

4.3.1. Canali di Segnalazione Interna

I Canali di Segnalazione Interna devono essere attivati **previa obbligatoria informazione alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU).** Le eventuali osservazioni del sindacato hanno valore di parere non vincolante.

I Canali di Segnalazione Interna si distinguono in Interni ed Esterni, a seconda che vengano gestiti direttamente dalla Società o, rispettivamente, da parte di terzi soggetti dalle stesse autorizzati.

4.3.1.1. Comunicazione della Segnalazione

Possono essere utilizzati dalla persona Segnalante i seguenti appositi Canali Interni di Segnalazione Interna, da intendersi quali canali privilegiati:

- ✓ INFORMATICI:
  a) **Portale/Software**, raggiungibile all'indirizzo ***https://sevestantesegnalazioni.integrityline.com***

- ✓ *ORALI (su richiesta della persona Segnalante o se ritenuto utile e possibile dai Gestori della Segnalazione nel rispetto dell'eventuale volontà di anonimato del Segnalante*) **Incontro**

personale/diretto con uno o più Gestori della Segnalazione, anche tramite eventuale sessione da remoto in videoconferenza.

I Gestori della Segnalazione assicurano in tal caso, **subordinatamente al consenso** del Segnalante, che

- l'incontro si svolga **entro un termine ragionevole** dalla data della richiesta suddetta , e
- venga **conservata la documentazione** completa e accurata di tale incontro **su un supporto durevole** che **consenta l'accesso** alle Informazioni sulla Violazione.

Il Gestore delle Segnalazioni ha l'obbligo di **documentare** l'incontro **redigendo** un **verbale dettagliato** dell'incontro.

Il Segnalante ha diritto e obbligo di **verificare, rettificare e approvare** il verbale tramite propria firma.

NB1: Nel caso in cui la Società decida in qualsiasi momento di attivare eventuali canali orali di segnalazione diversi e/o aggiuntivi rispetto all'incontro personale diretto (es. messaggistica vocale, linee telefoniche, ecc.), resta inteso che i canali orali si porranno in reciproca alternatività, e non cumulatività rispetto alla modalità costituita dall'incontro diretto. Solo in tal caso, il Gestore delle Segnalazioni potrà valutare a propria discrezione quale canale orale utilizzare verso il Segnalante.

NB1: Il ricorso alla posta elettronica (ordinaria o certificata) deve essere considerato di per sé non adeguato a garantire la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, dato il peculiare sistema di logs ad essa connesso.

4.3.1.2. Comunicazione della Segnalazione a soggetti erronei

Segnalazione a soggetto erroneo

Nel caso in cui un soggetto diverso dal competente Gestore delle Segnalazioni (es. addetto alla segreteria) riceva una Segnalazione, deve trasmetterla ai competenti Gestori delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone alcuna copia ed astenendosi dall'avviare qualsiasi autonoma iniziativa di analisi e/o approfondimento nonché garantendo in ogni momento la riservatezza della stessa.

La mancata o ritardata comunicazione ai competenti Gestori delle Segnalazioni da parte dei primi destinatari della Segnalazione costituisce violazione grave della presente Procedura, come tale punibile tramite le Sanzioni disciplinari.

Segnalazione a più soggetti interni

Nel caso in cui la Segnalazione si inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni alla Società, la Segnalazione deve essere considerata alla stregua di una Segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, colui o coloro a cui compete ricevere tali segnalazioni dovranno trasmettere le stesse, entro 7 giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Segnalazione inviata anche a più soggetti esterni alla Segnalazione

Nel caso in cui, invece, la Segnalazione sia inviata, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a più soggetti esterni all'ente, occorre richiedere alla persona Segnalante appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla Segnalazione per accertare se la persona Segnalante intendesse procedere direttamente ad una divulgazione pubblica.

In tale eventualità, posto che non vi sono le condizioni per ritenere che la Segnalazione interna sia stata effettuata correttamente (giacché il segnalante ha scelto di non rivolgersi solo ed esclusivamente al soggetto interno competente a gestire la segnalazione), occorre comprendere se la Segnalazione possa essere qualificata come una Divulgazione Pubblica e accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto stesso.

4.3.2. Segnalazione Esterna e Divulgazione Pubblica

4.3.2.1. Segnalazione Esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna (cioè all'ANAC) solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti **condizioni**:

a) non è stata prevista, nell'ambito del suo Contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria di alcun Canale di Segnalazione Interna, oppure

b) il Canale di Segnalazione Interna, anche se teoricamente previsto come obbligatorio della Società, di fatto **non è attivo o, anche se attivato, non è conforme** alle indicazioni normative;

c) la Segnalazione Interna già effettuata dal Segnalante **non ha avuto alcun Séguito**;

d) il Segnalante ha **fondati motivi di ritenere** che, se effettuasse una Segnalazione Interna, ad essa non sarebbe dato efficace Séguito o la Segnalazione possa determinare il **rischio di ritorsione**; per "fondati motivi" si deve intendere la presenza di elementi fattuali concreti, e non meramente e genericamente temuti, a supporto dell'aspettativa di subire Ritorsioni;

e) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

La Segnalazione Esterna all'ANAC è effettuata:

- in forma **scritta** tramite il Canale di Segnalazione attivato da parte dell'ANAC (per maggiori informazioni sui contatti ed istruzioni sull'uso del Canale di Segnalazione Esterna, sul regime di riservatezza applicabile alle Segnalazioni Esterne, sul processo di gestione della Segnalazione Esterna e di eventuali Ritorsioni, si raccomanda di consultare le Linee Guida ANAC consultabili nel sito web **https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing**), o
- in forma **orale** attraverso i) **linee telefoniche** o ii) **sistemi di messaggistica vocale** o, iii) su richiesta della persona Segnalante, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.

4.3.2.2. Divulgazione Pubblica

Il Segnalante ha **facoltà** di effettuare una Divulgazione Pubblica della Violazione beneficiando delle Tutele di legge, solo a condizione che ricorrano i seguenti presupposti (i "**Presupposti della Divulgazione Pubblica**"):

- abbia **prima operato la Segnalazione** (interna ed esterna, o direttamente esterna), ma
  - ✓ **non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante**, entro il termine di **7 giorni lavorativi** dalla data di Segnalazione, o
  - ✓ **non sia stata intrapresa un'azione appropriata** in risposta alla Segnalazione **entro il termine di 3 mesi** a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione;

oppure quando

- la persona Segnalante ha **fondati motivi** di ritenere che:
  - ✓ la Violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**, come ad esempio nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o un rischio di danno irreversibile (compreso il pericolo per l'integrità fisica di una persona); o
  - ✓ in caso di Segnalazione Esterna, **sussista il rischio di ritorsioni o vi siano scarse probabilità di un efficace Séguito** per via delle circostanze del caso di specie, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove o vi sia motivo che l'Autorità destinataria della Segnalazione possa essere collusa con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione.

4.4. Gestori delle Segnalazioni

4.4.1. Generalità

L'Organo Amministrativo è l'organo competente per la nomina, nonché per la rimozione o il licenziamento, del Gestore della Segnalazione, il quale, a sua volta, è responsabile della gestione e del trattamento delle Segnalazioni che entrano nel Canale di Segnalazione Interna.

Il Gestore della Segnalazione può essere una persona fisica o un organo collegiale che può delegare a uno o più dei suoi membri (persona fisica) i poteri di gestione e trattamento delle singole Segnalazioni.

La gestione dei Canali di Segnalazione Interna e del Séguito è affidata al Gestore delle Segnalazioni o collegialmente al **Gestore delle Segnalazioni**.

Nel prosieguo della presente Procedura il riferimento ai "**Gestori della Segnalazione**" ovvero al "**Comitato delle Segnalazioni**" va inteso come limitato all'unico **Gestore della Segnalazione**, nel caso in cui quest'ultimo resti tale in base alle regole ivi previste.

Nel caso in cui l'unico Gestore della Segnalazione inizialmente designato operi l'eventuale Delega Istruttoria prevista dall'art. 4.6.2.1.d, o nel caso di designazione sopravvenuta di più Gestori della Segnalazioni, gli stessi agiscono collegialmente in veste di "**Comitato Segnalazioni**" e ogni riferimento relativo al Gestore della Segnalazione deve intendersi riferito al "**Comitato Segnalazioni**".

Il Gestore della Segnalazioni agisce in una **posizione funzionale autonoma e indipendente dal resto delle funzioni aziendali e dalla subordinazione gerarchica o funzionale eventualmente esistente**.

Ferma la generalità di quanto precede, è fatto pertanto tassativo divieto a chiunque di esercitare pressioni, inviare istruzioni tassative, tentare di condizionare od ostacolare in qualsiasi forma, e in generale cercare di compromettere l'autonomia, imparzialità e indipendenza del Comitato Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni deve essere **specificamente formato** per tale gestione.
In particolare, è fondamentale che la scelta ricada su un soggetto che disponga di tutti gli elementi conoscitivi e delle competenze per un'efficacie gestione della Segnalazione.
È preferibile che si tratti di un soggetto con una buona conoscenza in capo giuridico, etico e dell'integrità e destinatario di un'adeguata formazione in materia di trattamento dei dati personali e whistleblowing.

Al Gestore della Segnalazione deve essere garantita un'adeguata conoscenza dell'organigramma funzionale della Società.

Il Gestore della Segnalazione temporaneamente assente o impossibilitato allo svolgimento dei propri compiti (per ferie, malattia, incidente), deve segnalarlo agli altri membri del Comitato Segnalazioni, o nel caso di Gestore Segnalazioni monocratico, al Responsabile HR. Nel caso di ferie, inoltre, se il Portale di Segnalazione non permetta la comunicazione al Segnalante di un avviso automatico di ricezione della Segnalazione entro il termine tassativo di 7 giorni dalla data della stessa ed il Gestore della Segnalazione non sia temporaneamente sostituibile da altri Gestori della Segnalazione, egli ne dà formale avviso ai potenziali Segnalanti sull'home page del Portale / Software, indicando la durata delle ferie.

4.4.2. Budget

L'organo della Società competente ad operare la nomina dei Gestori della Segnalazione provvede ad attribuire agli stessi un **budget annuo**, utilizzabile per l'esecuzione dei compiti assegnati. L'importo del budget si intende automaticamente rinnovato di anno in anno, salvo diversa quantificazione da parte dell'organo competente.

4.4.3. Compiti

Il Gestore delle Segnalazioni ha **la responsabilità** di:

a) **ricevere e prendere in carico le Segnalazioni**;

b) **effettuare lo Screening** (analisi del contenuto e valutazione di ammissibilità) delle Segnalazioni;

c) **fornire al Segnalante l'Avviso di Ricezione della Segnalazione entro 7 giorni dalla data della stessa**, a meno che ciò non possa compromettere la riservatezza della Segnalazione o dell'identità del Segnalante o il Segnalante abbia rinunciato ad avvalersi delle comunicazioni relative all'indagine; mantenere le interlocuzioni con lo stesso per le successive comunicazioni;

d) **dare diligente Séguito** alla Segnalazione;

e) determinare, in coordinamento con i referenti aziendali di area se necessario, l'opportunità o la necessità di intraprendere un'azione immediata per **prevenire** (fermare o mitigare) **ulteriori danni**;

f) curare o far curare la **adeguata indagine** sui fatti segnalati, in conformità alle regole e ai principi stabiliti nella presente Procedura;

g) **decidere sull'esito (fondatezza nel merito) delle Segnalazioni**, sulla base degli esiti dell'istruttoria entro il termine tassativo di legge; estendere il periodo di risoluzione per motivi di complessità;

h) **proporre le misure appropriate per la risoluzione della Violazione, nonché, se del caso, le misure disciplinari** da adottare, con la possibilità di delegare tale potere ad un altro organo competente;

i) **comunicare l'esito della Segnalazione ai soggetti rilevanti** entro la scadenza prevista dalla presente Procedura (salvo, nel caso del Segnalante, questi abbia rinunciato ad avvalersi delle comunicazioni relative all'indagine);

j) in generale, **mantenere l'interlocuzione con il Segnalante** durante tutto il Séguito alla Segnalazione;

k) curare l'adeguata **archiviazione e conservazione** delle Segnalazioni;

l) coordinarsi con la Funzione Privacy e con le altre funzioni aziendali, ove necessario o richiesto, per **soddisfare i requisiti di conformità dei trattamenti di dati personali** oggetto delle Segnalazioni;

m) mettere a disposizione **informazioni chiare sui Canali di Segnalazione**, sulle **procedure** e sui **presupposti** per effettuare le Segnalazioni Interne ed Esterne, tramite le specifiche modalità previste dalla presente Procedura e/o ulteriormente individuabili; a tale specifico scopo la Funzione Delegata si intende fin d'ora delegata ad agire anche per conto del Gestore delle Segnalazioni;

n) **gestire i Canali di Segnalazione Interna, garantendo i necessari requisiti di protezione** del sistema di gestione e archiviazione dei dati sulle Segnalazioni, anche limitandone l'accesso, anche **avvalendosi delle competenze e attività delle Funzioni IT e/o Privacy** aziendali, ferme restando le responsabilità e i poteri di queste ultime derivanti dal sistema di deleghe aziendali;

o) **risolvere eventuali dubbi e richieste di chiarimenti** circa quanto previsto dalla presente Procedura;

p) mantenere aggiornato il Registro delle Segnalazioni;

p) garantire l'adozione di misure adeguate a **prevenire ed evitare possibili ritorsioni** nei confronti del Segnalante e degli altri Soggetti Tutelati. Per l'espletamento dei suddetti compiti, e nei casi in cui lo ritenga necessario, il Gestore delle Segnalazioni può farsi assistere da un consulente esterno o anche delegare a quest'ultimo alcune delle suddette funzioni. A tal proposito, il Gestore delle Segnalazioni dovrà ottenere un accordo di riservatezza dai collaboratori esterni coinvolti nella gestione e risoluzione della comunicazione.
Allo stesso modo, egli dovrà ottenere lo stesso dai collaboratori interni, quando lo riterrà utile o necessario.

4.5. Esame delle Segnalazioni

4.5.1. Screening

A seguito di ricezione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede alla **presa in carico** della stessa e alla sua **valutazione preliminare**, diretta ad accertare che la Segnalazione:

a) **riguardi fatti costituenti una tipologia di Violazione** inclusa tra quelle indicate in ***Appendice A***,

b) provenga da **Segnalanti appartenenti ad una delle categorie previste** dalla presente Procedura,

c) contenga le **Informazioni minime obbligatorie** previste dal Decreto Whistleblowing,

d) non contenga **Informazioni** che già ad un sommario esame appaiono **palesemente false o inattendibili**,

e) non contenga **Informazioni** che già ad un sommario esame appaiono **frutto di un reato commesso dal Segnalante**,

f) non appaia, già ad un sommario esame, come fatta dal Segnalante in **malafede**, cioè con l'intenzione di danneggiare la Società o terzi ad essa collegati,

g) **non contenga nuove informazioni significative** sulle Violazioni **rispetto a una precedente Segnalazione** per la quale è stato completato il relativo procedimento decisorio,

e pertanto se la Segnalazione sia da reputarsi **procedibile** (lo "**Screening**").

I risultati dello Screening devono essere documentati.

Il Gestore delle Segnalazioni dovrà emettere una decisione circa la procedibilità o non procedibilità della Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni se valuta che la Segnalazione **non è procedibile**:

- **deve astenersi dal dare ulteriore Séguito a una Segnalazione**
- emette decisione di **archiviazione** della Segnalazione per improcedibilità ai sensi del Decreto Whistleblowing, **dandone avviso scritto motivato:**

- **al Segnalante,** a meno che il Segnalante abbia rinunciato al diritto di ricevere comunicazioni;
- **al Collegio Sindacale**.

Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni durante lo Screening rilevi l'eventuale assenza delle condizioni richieste dal Decreto Whistleblowing per garantire alla persona Segnalante il regime di Protezione e Sostegno ad esso normalmente spettante, ne darà comunicazione scritta, oltre che al Segnalante, anche al soggetto Coinvolto e agli ulteriori soggetti interni competenti, come meglio indicato al cap. 4.7.1 che segue.

In alternativa, **se la documentazione manca o è in qualche modo difettosa**, il Gestore delle Segnalazioni può non archiviare la Segnalazione ma, se lo ritiene necessario, chiedere informazioni al Segnalante.

Allo stesso modo, il Gestore delle Segnalazioni può, previso consenso del Segnalante, trasferire la Segnalazione a una funzione aziendale eventualmente competente a trattare la segnalazione come segnalazione ordinaria secondo le policies aziendali (es. segnalazione proveniente da un cliente, segnalazione su un conflitto di interesse di un membro dell'organo amministrativo).

Quando la Segnalazione **è manifestamente infondata e vi sono, a giudizio del Gestore delle Segnalazioni, ragionevoli motivi per ritenere che sia stata ottenuta attraverso la commissione di un reato**, oltre all'inammissibilità la Società valuta se inviare alla Procura della Repubblica una denuncia dettagliata dei fatti ritenuti reato (tale denuncia è un obbligo se il reato è perseguibile d'ufficio).

Il Gestore delle Segnalazioni deve trasmettere immediatamente le informazioni al CdA (purché non in conflitto di interesse, nel qual caso la trasmissione avviene direttamente al diverso organo competente in base al sistema di deleghe aziendale) per ogni decisione circa l'eventuale immediata trasmissione, da parte di quest'ultimo:

- alla Procura della Repubblica **quando i fatti possono essere sospettati di costituire un reato**, o

- alla Procura europea **quando i fatti riguardano gli interessi finanziari dell'Unione europea**.

Il Gestore delle Segnalazioni, infine, deve inoltrare senza ritardo la comunicazione all'autorità, all'ente o all'organismo terzo, eventualmente ritenuto competente *ratione materiae* per la gestione della Segnalazione.

4.5.2. Conflitto di interesse

Il Gestore delle Segnalazioni, se reputa l'esistenza di un **conflitto di interesse** rispetto alla Segnalazione pervenuta (*es. l'oggetto della Segnalazione riguarda violazioni addebitabili anche indirettamente ad uno dei componenti dello stesso Gestore delle Segnalazioni, o persone parenti o legate da uno stabile legame affettivo, ecc.*), è tenuto a:

- comunicare al Segnalante la natura del conflitto di interesse;
- astenersi dal trattare la Segnalazione, e non avrà quindi accesso alle informazioni derivanti dalle azioni svolte nella gestione della stessa (salvo nel caso in cui egli assuma la veste di Persona Coinvolta); e
- devolvere immediatamente la gestione della Segnalazione ad altro/i Gestore/i della Segnalazione non in conflitto di interessi, all'interno del Comitato Segnalazioni, o, in assenza di tale/i Gestore/i della Segnalazione non in conflitto di interessi, all'ulteriore soggetto che sarà designato e nominato senza ritardo da parte dell'organo amministrativo competente. Nel caso di conflitto di interesse dell'organo amministrativo competente, la designazione del Gestore della Segnalazione sarà effettuata dal Responsabile HR, sentito il Presidente del Collegio Sindacale.

  Nel caso in cui non sia individuabile un Gestore della Segnalazione non in conflitto di interesse, il Segnalante sarà legittimato ad effettuare una Segnalazione Esterna (cioè, diretta all'ANAC).

4.5.3. Avviso di ricevimento e Riscontro al Segnalante

4.5.3.1 Avviso di ricevimento

Entro il termine tassativo di 7 giorni di calendario dalla ricezione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni comunica al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, tramite una modalità idonea a garantire la riservatezza del messaggio.

L'avviso di ricevimento può essere omesso se:

a) il Segnalante si è espressamente opposto, o
b) vi è motivo di ritenere che la conferma della ricezione di una Segnalazione scritta comprometterebbe la riservatezza dell'identità del Segnalante, o
c) il Segnalante non ha fornito un recapito a cui comunicare l'avviso di ricevimento e non è raggiungibile anonimamente tramite il Portale /Software.

Nel caso c) la segnalazione pervenuta deve essere dichiarata inammissibile da parte del Gestore delle Segnalazioni.

4.5.3.2 Riscontro

Il successivo Riscontro al Segnalante sull'**esito della Segnalazione** dev'essere fornito entro il termine di **3 mesi**, decorrente:

- **dalla data dell'avviso di ricevimento** della Segnalazione, o,

- se non è stato inviato l'iniziale avviso di ricevimento al Segnalante (es. perché il Segnalante è rimasto anonimo nonostante la possibilità garantitagli di ricevere l'avviso tramite il Portale/Software, o perché ha espressamente rinunciato al diritto di ricevere il suddetto avviso), **dalla scadenza del termine di 7 giorni** di calendario dalla data di ricevimento della Segnalazione.

NB: Nei casi di **particolare complessità** che richiedano una proroga del termine dell'istruttoria, questo può essere esteso, su decisione del Gestore delle Segnalazioni, fino a un massimo di ulteriori tre (3) mesi, e in tal caso il **Segnalante deve essere informato** della proroga entro il termine dei primi 3 mesi.

NB: In suddetto termine di 3 mesi non ha, ai sensi di legge, carattere tassativo nei confronti del Segnalante. Eventuali deroghe, tuttavia, dovranno essere ragionevolmente motivate dal Gestore delle Segnalazioni.

4.6. Istruttoria

4.6.1. Generalità

Ogni Segnalazione valutata come ammissibile deve essere indagata per verificarne la fondatezza nel merito.

I risultati dello Screening preliminare sono utilizzati dal Gestore delle Segnalazioni per determinare l'ambito di indagine (vedi es. punto 8.3 ISO 37008) e per definire un piano d'indagine (vedasi es .punto 8.4 ISO 37008).

Qualora il Gestore delle Segnalazioni valuti che la Segnalazione è **ammissibile** (in particolare **rientra nell'ambito di applicazione della presente Procedura**, in quanto relativa a Violazioni di Atti Settoriali), è sua facoltà:

a. valutare se la Segnalazione **rientra nella competenza *ratione materiae* di altri organi o funzioni in base a norme di legge inderogabili** (ad es. Collegio Sindacale o Società di revisione/Revisore dei conti nelle materia amministrativa, fiscale, contabile e di bilancio sottoposte per legge al controllo dei medesimi, RSPP, DPO, ODV231) e quindi, **sulla base di una decisione** da assumere d' intesa con tali organi e funzioni

b. trasferire la gestione del Sèguito a tali organi o funzioni, o condividere con tali organi o funzioni la gestione del Sèguito, con la conseguente loro assunzione della qualifica - rispettivamente concorrente o esclusiva, secondo i casi - di Gestore della Segnalazione e dei conseguenti compiti e responsabilità, previa accettazione della presente Procedura;

c. (nel caso di loro competenza *ratione materie* in base alla presente Procedura ~~o~~ al sistema aziendale di deleghe di poteri vigente, es. delegato privacy, ecc.) coordinare la gestione del Sèguito con tali organi o funzioni, previa accettazione della presente Procedura, **con mantenimento in capo al Gestore delle Segnalazioni degli originari compiti e responsabilità**.

In particolare, tale inoltro deve avvenire alla prima riunione utile o, qualora se ne ravvisi l'urgenza, senza ritardo.

d. valutare che l'ulteriore gestione della Segnalazione **non rientra nella competenza - in base a norme di legge inderogabili o al sistema di deleghe** - **di nessun altro organo o funzione aziendale** e conseguentemente:

- ✓ **procedere con gli ulteriori incombenti** istruttori (indagine, ecc.), oppure

- ✓ **individuare, previo accordo con l'Organo Amministrativo competente, un diverso soggetto competente** in relazione alla Segnalazione, trasferendo **riservatamente e senza ritardo a quest'ultimo la gestione del Sèguito**, inclusa la decisione finale, circa la fondatezza nel merito della Segnalazione, previa accettazione della presente Procedura, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. **Il diverso soggetto individuato deve possedere i requisiti previsti dalla presente Procedura**.
- ✓ valutare l'opportunità di **adottare misure immediate per prevenire ulteriori danni** e, se necessario, attuarle.

4.6.2. <u>Indagine</u>

4.6.2.1 Generalità

Una volta ammessa la Segnalazione al trattamento, il Gestore delle Segnalazioni procede con l'attività istruttoria sui fatti oggetto di Segnalazione compiendo tutti gli atti, i procedimenti e gli accertamenti necessari e finalizzati a verificare la veridicità dei fatti oggetto della Segnalazione, nel rispetto dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura.

A tale scopo egli, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) verifica se a presidio del rischio della Violazione oggetto della Segnalazione, la Società ha adottato previe adeguate Procedure;

b) se lo reputa necessario od opportuno, richiede e riceve ulteriori informazioni, chiarimenti, e/o l'esibizione di atti e documenti al Segnalante – qualora noto – ovvero ad altri soggetti (es. responsabili di funzione o a qualunque altro soggetto interno o esterno), in possesso di informazioni utili per l'istruttoria, in particolare, ragionevolmente concernenti i processi a rischio di Violazione;

c) ha accesso diretto e tempestivo all'organo amministrativo e agli organi di controllo della Società (es. Collegio Sindacale, Società di revisione o revisori dei conti, Data Protection Officer se designato, ecc.);

d) ove reputato necessario, può **delegare per iscritto ad uno o più soggetti** (interni/esterni) dotati di adeguate competenze lo svolgimento dei **compiti istruttori sub a-b-c)** suddetti - nei limiti dei poteri spettanti al delegato in conformità al sistema di deleghe aziendale vigente (la "**Delega Istruttoria**") e previo impegno del delegato al rispetto della presente Procedura.
   In tal caso il Gestore delle Segnalazioni delegante **conserva in capo a sé stesso** il potere di:
   - Valutazione degli esiti dell'istruttoria e **decisione finale circa la fondatezza nel merito della Segnalazione**, nonché
   - Valutazione, per quanto possibile in base agli esiti dell'istruttoria, circa l'eventuale **configurabilità di un dolo o colpa grave in capo al Segnalante e/o alle ~~gli~~ eventuali Persone Coinvolte** quale **parere non vincolante** destinato alla funzione o organo competente alla gestione del procedimento disciplinare o sanzionatorio nei confronti del Segnalante o della Persona Coinvolta).

Resta inteso che il soggetto al quale il Gestore delle Segnalazioni intende delegare le suddette attività dovrà segnalare al Gestore delle Segnalazioni eventuali situazioni preventive di suo carico di lavoro

che possano causare il rischio di un non diligente Sèguito della Segnalazione da parte del delegato *in pectore*.

4.6.2.2 Difesa professionale

Il Gestore delle Segnalazioni valuta l'opportunità di confrontarsi con le funzioni competenti della Società per valutare se sia utile affidare un mandato ad un avvocato per la conduzione dell'indagine, alla luce del principio giuridico del c.d. privilegio legale[1] che tutela la riservatezza delle comunicazioni tra la parte assistita e il suo avvocato, impedendo che esse possano essere obbligatoriamente divulgate a terzi (es. Pubblico Ministero) o utilizzate contro la parte assistita in procedimenti giudiziari o investigativi.

4.6.3. Obblighi di collaborazione

Il personale e ogni altro referente interno e/o esterno della Società è tenuto a **collaborare lealmente e con la massima diligenza** all'attività istruttoria svolta da parte del Gestore delle Segnalazioni.

Il personale interno a supporto delle attività istruttorie deve avere sottoscritto la previa nomina ad autorizzato ai sensi dell'art. 29 del GDPR.

4.6.4. Raccolta, conservazione, analisi e revisione di dati elettronici

La raccolta, conservazione, analisi e revisione di dati in formato elettronico da partr del Gestore delle Segnalazioni deve rispettare le regole di legge in materia di controlli informatici sui dipendenti e di prova elettronica, a pena, tra l'altro, di inutilizzabilità in sede giuslavoristica e civile delle prove elettroniche.

4.6.5. Interviste

Si raccomanda al Gestore delle Segnalazioni di condurre le interviste in base alle buone prassi materia (es. punto 8.9 ISO 37008).

4.6.6. Diritti della Persona Coinvolta

Nel corso dell'indagine, la Persona Coinvolta deve essere informata della Segnalazione con un breve resoconto degli atti o delle omissioni che le vengono attribuiti e ha diritto di essere ascoltata in qualsiasi momento.
Tale comunicazione deve avvenire nei tempi e nei modi ritenuti opportuni dal Gestore delle Segnalazioni, secondo prudente discrezionalità, per garantire il corretto svolgimento dell'indagine.

Queste informazioni possono essere non fornite durante l'audizione della Persona Coinvolta, se si ritiene che la loro preventiva comunicazione possa facilitare l'occultamento, la distruzione o l'alterazione delle prove.

Fatto salvo il diritto di presentare denunce scritte, l'indagine comprende, ove possibile, un colloquio con la Persona Coinvolta, nel quale, sempre nel pieno rispetto della presunzione di innocenza, essa

[1] La protezione è sancita:
- dall'art. 103 c.p.p. (segretazione delle comunicazioni difensore–assistito),
- dall'art. 200 c.p.c. (segretezza delle comunicazioni tra avvocato e cliente),
- dal segreto professionale (art. 622 e 623 c.p.) e dal dovere deontologico di riservatezza dell'avvocato,
- dal diritto alla difesa e al contraddittorio.

è invitata a spiegare la propria versione dei fatti e a fornire le prove che ritiene appropriate e pertinenti.

Al fine di garantire il diritto di difesa della Persona Coinvolta, questa avrà accesso al fascicolo (senza rivelare informazioni che potrebbero identificare la persona segnalata) e potrà essere ascoltata in qualsiasi momento. Deve inoltre essere informata della possibilità di essere assistita da un avvocato.

Inoltre, l'investigatore deve ascoltare tutte le persone interessate e gli eventuali testimoni e deve svolgere tutte le procedure che ritiene necessarie (esame della documentazione, acquisizione di informazioni da fonti esterne, ecc.). L'intervento dei testimoni e delle persone interessate sarà strettamente confidenziale.

L'investigatore può inoltre ottenere tutte le informazioni e la documentazione che ritiene opportune da qualsiasi area o reparto dell'organizzazione per corroborare l'indagine.

Di tutti gli atti istruttori e, in particolare, delle spiegazioni o dichiarazioni fornite dalle persone che sono intervenute nel procedimento di istruttoria della Segnalazione, viene redatto un verbale scritto (a condizione che sia stato ottenuto il consenso preventivo delle stesse), che viene debitamente firmato dalla Persone Coinvolta al fine di certificarne il contenuto e la conformità alle loro dichiarazioni.
Nel caso in cui la presenza della Persona Coinvolta durante il periodo di indagine possa compromettere lo svolgimento dell'indagine o la rigorosa osservanza dei principi guida della procedura stabiliti nella presente Procedura, alla Persona Coinvolta può essere concesso, su proposta dell'investigatore e da parte della Funzione aziendale competente, un congedo retribuito dal lavoro, senza perdita di retribuzione, al fine di garantire che le attività investigative necessarie possano essere svolte senza interferenze che potrebbero essere dannose per la persona indagata. I permessi retribuiti saranno concessi per il tempo necessario a svolgere le attività investigative, ma non potranno in alcun caso estendersi oltre la durata del processo investigativo.

Se il Gestore delle Segnalazioni lo ritiene opportuno, è consentita la presenza di consulenti legali esterni alle udienze e/o alle dichiarazioni delle parti interessate, degli interessati, dei testimoni, ecc.

4.6.7. Flussi informativi verso gli organi apicali

Al fine di garantire l'autonomia del Gestore delle Segnalazioni, è fatto divieto all'organo amministrativo di decidere il se e il come dare Séguito alla Segnalazione, esigere informative, supervisionare l'istruttoria svolta e/o assumere decisioni circa la fondatezza nel merito della Segnalazione e al Gestore delle Segnalazioni

4.6.8. Finalizzazione dell'investigazione

Un'indagine non può essere considerata sostanzialmente completa se non raggiunge i seguenti risultati:

- il Gestore delle Segnalazioni è pronto a fare delle scoperte supportate da prove, e queste scoperte sono sufficienti all'organo amministrativo per prendere una decisione in merito all'incidente di non conformità;
- il Gestore delle Segnalazioni è in grado di rendere pienamente conto del suo prodotto di lavoro;
- il risultato dell'indagine fornisce una base sufficiente per avviare le azioni correttive necessarie.

4.6.9. Decisione della Segnalazione e Relazione d'indagine

Al termine di tutte le azioni investigative, il Gestore delle Segnalazioni prepara una relazione scritta contenente almeno i seguenti contenuti (la "**Relazione d'indagine**"), da intendersi limitati all'ambito definito dell'indagine:

- Una dichiarazione dei fatti rilevanti (informazioni descrittive sulla Segnalazione) insieme al codice di identificazione della segnalazione e alla data di registrazione.
- Le azioni svolte per verificare la plausibilità dei fatti e le limitazioni e i vincoli incontrati durante l'indagine.
- Le conclusioni raggiunte nell'indagine e la valutazione del procedimento e delle prove a sostegno.
- Le azioni intraprese (se del caso).

4.6.10. Misure correttive

La Relazione d'indagine **può altresì contenere eventuali proposte di potenziali misure correttive o miglioramenti** da attuare sulla base dei risultati dell'indagine per ridurre al minimo l'impatto delle Violazioni (così che le cause alla radice delle stesse siano affrontate in modo appropriato, sufficiente ed efficacie) e **migliorare i controlli interni del programma di compliance** della Società e/o proposta di provvedimenti disciplinari.

La/e funzione/i della Società assegnata/e alle politiche o alle procedure corrispondenti alla violazione deve progettare un **piano di rimedio basato sulla Relazione d'indagine**.

Se richiesto, il Gestore delle Segnalazioni deve riferire alla funzione di conformità della Società per assistere nello sviluppo di un piano provvisorio di misure intermedie. Il piano deve indicare chiaramente le lacune o le vulnerabilità della conformità e l'obiettivo o gli obiettivi che le misure intendono raggiungere.

4.7. Azioni conseguenti alla Segnalazione

Dopo l'emissione della Relazione dell'Indagine, il Gestore delle Segnalazioni prende una delle seguenti decisioni.

4.7.1. Infondatezza della Segnalazione con Dolo o Colpa grave

In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni rigetta la segnalazione e procede all'archiviazione.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni riscontri elementi tali da far emergere, secondo il suo prudente giudizio, la mala fede o colpa grave del Segnalante, lo comunica senza ritardo per iscritto:

a) al Segnalante, ammonendolo espressamente circa le conseguenze di legge (assenza delle Tutele);
b) alla Persona Coinvolta; e
c) al Responsabile di area funzionale di appartenenza del Segnalante, nonché alla Funzione Delegata del Datore di Lavoro (es. per la valutazione circa l'applicazione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalante).

4.7.2. Segnalazione confermata dall'indagine

Nel caso in cui, all'esito degli accertamenti, il Gestore delle Segnalazioni riscontri che i fatti oggetto di Segnalazione sono **fondati nel merito**, emette una decisione documentata di accoglimento della stessa.

La comunicazione può contenere, se del caso, le relative proposte di azione e/o proposta di provvedimenti disciplinari nei confronti di qualsiasi Persona Coinvolta.

La decisione deve essere **comunicata, senza ritardo**:

a) al Segnalante, a meno che il Segnalante non vi abbia rinunciato o la comunicazione sia anonima;

   nel caso di Segnalante esterno, la comunicazione deve essere inviata:

   - ✓ al legale rappresentante pro-tempore dell'organizzazione terza cui lo stesso Segnalante appartiene (o, se i Gestori della segnalazione ritengono che lo stesso si trovi in posizione di conflitto di interesse rispetto alla Violazione decisa, al Responsabile della diversa area funzionale dell'organizzazione terza che appaia competente a ricevere tale comunicazione) e
   - ✓ al Responsabile dell'area funzionale interna che intrattiene rapporti contrattuali con tale organizzazione terza;

b) al Segnalato;

c) al Responsabile dell'area funzionale colpita dalla Violazione, per la valutazione e attuazione delle opportune azioni di remediation;

d) alla Funzione Delegata, per la valutazione e attuazione delle possibili sanzioni disciplinari conseguenti;

e) al Consiglio di Amministrazione che ha approvato la presente Procedura,

f) ai membri del Collegio Sindacale.

La suddetta comunicazione potrà essere ritardata nel caso in cui, a giudizio dei Gestori della Segnalazione, essa **possa ostacolare indagini o procedimenti giudiziari** ulteriori (es. amministrativi, penali) per la tutela dei diritti della Società e/o di terzi, dopo lo svolgimento dell'istruttoria.

4.7.3. Nuove Violazioni

Se a seguito dell'indagine **si scoprono altri fatti che potrebbero costituire nuove irregolarità** (rientranti o meno nell'ambito del Decreto Whistleblowing) presumibilmente commesse dalla stessa Persona Coinvolta o da altre persone, il Gestore delle Segnalazioni **provvede d'ufficio all'apertura di un nuovo fascicolo** (nel quale caso il relativo Sèguito avrà luogo, nel primo caso, al di fuori della presente Procedura, in conformità alle procedure aziendali applicabili in materia di investigazioni interne), e nel secondo caso, in conformità alla presente Procedura) **o**, se è collegato a quanto indagato nel fascicolo della Segnalazione in corso, **all'estensione del fascicolo d'indagine** stesso, se lo ritiene discrezionalmente più opportuno (in tal caso il relativo sèguito avrà luogo in conformità alla presente Procedura esclusivamente ove ciò appaia necessario per una trattazione unitaria della materia).

4.7.4. Procedimento amministrativo, civile o penale

Il Gestore delle Segnalazioni, nel caso ritenga che se, pur non essendoci inizialmente un'indicazione che i fatti possano costituire un reato, o che comunque esistano i presupposti per avviare un procedimento amministrativo o civile, questa indicazione risulta dal corso delle indagini,

a) se già competente in base al sistema di deleghe aziendali, provvede ad avviare in autonomia una tale azione contro qualsiasi Persona Coinvolta e/o ulteriore terzo soggetto responsabile, altrimenti
b) ne informa senza ritardo il soggetto interno competente in base al sistema di deleghe aziendale ad autorizzare o avviare una tale azione; tale soggetto valuta quindi se avviare l'azione;

   nel caso in cui quest'ultimo soggetto si trovi in conflitto di interesse in relazione alla segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni si consulterà con la Funzione HR per individuare la funzione o la persona più idonea a ricevere e attuare la richiesta di avviare il procedimento amministrativo, civile o penale suddetto, la quale non si trovi a propria volta in conflitto di interesse.

La Società valuterà se deve fare un'autodenuncia alle Autorità, ad esempio per ridurre le responsabilità o per scagionarsi o per tutelare eventuali propri diritti lesi; per valutare le conseguenze legali potrebbe considerare l'opportunità di richiedere una consulenza legale professionale, in linea con il punto 4.6.2.2 della presente procedura.

Il Gestore delle Segnalazioni deve trasmettere immediatamente le informazioni all'organo amministrativo (purché non in conflitto di interesse, nel qual caso la trasmissione avviene direttamente al diverso organo competente in base al sistema di deleghe aziendale) per ogni decisione circa l'eventuale immediata trasmissione da parte di quest'ultimo:

- alla Procura della Repubblica **quando i fatti possono essere sospettati di costituire un reato**, o
- alla Procura europea **quando i fatti riguardano gli interessi finanziari dell'Unione europea**.

4.7.5. Segnalazione confermata dalle verifiche effettuate, ma indeterminata in termini di danni subiti o insufficienza delle prove raccolte

In tal caso (*esempi: segnalazioni apparse sui media; frodi cyber, cartelli in gare pubbliche, conflitti di interessi e altre circostanze o condotte non agevolmente rilevabili dai controlli interni, ecc.*) occorre procedere a valutare ulteriori attività di investigazioni integrative, con l'indicazione delle competenze professionali necessarie (es. competenze specifiche legali o tecniche sui fatti segnalati o sui processi sottostanti).

Sulla base degli esiti di questi ulteriori accertamenti, qualora i fatti segnalati fossero confermati, si potranno percorrere la azioni di cui al punto4.7.2.
Diversamente, vanno intraprese ulteriori azioni di tutela legale o di denuncia alle Autorità competenti per le eventuali necessarie indagini.

4.7.6. Segnalazione relativa a fatti verosimili ma non verificabili

Anche in questi casi si possono percorrere le azioni di cui al punto 4.7.2 precedente.

4.7.7. Rinvio

Il Gestore delle Segnalazioni può decidere il rinvio della comunicazione all'autorità, all'ente o all'organismo terzo ritenuto competente a trattarla (es. UIF).

Qualunque sia la decisione, essa deve essere comunicata al Segnalante senza ritardo, a meno che il Segnalante non vi abbia rinunciato o la comunicazione sia anonima, nonché a tutte le altre parti interessate.

4.7.8. Comunicazione

Il Gestore delle Segnalazioni collabora con le funzioni aziendali competenti (es. direzione, funzioni di conformità, risorse umane, relazioni pubbliche, ecc.) per definire chi sia competente alle comunicazioni con i diversi stakeholders rilevanti, e pianificare efficacemente le modalità e i contenuti di tali comunicazioni.
Il Gestore delle Segnalazioni pianifica la comunicazione con le Autorità governative sulle questioni specifiche oggetto dell'indagine, se applicabile.
Prima di comunicare con le stesse, occorre consultare i consulenti legali aziendali (interni o esterni) e eventuali linee guida in essere per assicurarsi che gli interessi e i diritti dell'organizzazione siano pienamente tutelati.

5. CONSERVAZIONE

La Società conserverà un Registro di tutte le Segnalazioni ricevute.
Il Registro delle Segnalazioni non è pubblico, pertanto le registrazioni e i dati in esso contenuti saranno mantenuti riservati.

Le registrazioni non saranno conservate più a lungo del necessario e, in ogni caso, per il tempo necessario a soddisfare eventuali requisiti legali applicabili in qualsiasi momento.

Le Segnalazioni relative a irregolarità o altre fattispecie non qualificabili come Violazioni incluse nella presente Procedura, devono essere cancellate, salvo che un obbligo di ulteriore conservazione delle stesse derivi da altre Procedure in vigore presso la Società, nel qual caso saranno trattate nei limiti previsti dalle stesse.

Una volta conclusa l'istruttoria della Segnalazione e intraprese le opportune azioni, a seconda dei casi, i dati della Segnalazione a cui è stato dato seguito saranno debitamente bloccati per ottemperare agli obblighi di legge eventualmente applicabili in ciascun caso.

In nessun caso i dati (segnalazione, relativa documentazione) potranno essere conservati per un periodo superiore a **5 anni a decorrere dalla data della documentazione dell'esito finale** della procedura di Segnalazione.

Nel caso in cui si decida di non dare seguito alla Segnalazione presentata, le informazioni possono essere conservate in forma anonima.

Il predetto termine di 5 anni fa salvo il diverso termine previsto, invece, per la conservazione dei dati, atti e documenti che afferiscono ai procedimenti (es. disciplinari) avviati e alle iniziative (es. correttive, risarcitorie, ecc.) assunte da parte della Società in dipendenza totale o parziale della Segnalazione.

6. TUTELA LEGALE

Al Segnalante e agli altri Soggetti Tutelati sono garantite dalla Società le Tutele indicate nell'***Appendice B***.

7. FORMAZIONE

La formazione in materia di whistleblowing, e il suo periodo aggiornamento, da parte dei destinatari interni della presente Procedura (dipendenti, collaboratori) è obbligatoria per la Società, in quanto costituisce un elemento essenziale per garantire una gestione consapevole e accurata delle Segnalazioni.

Formazione dei Gestori della Segnalazione

Una specifica formazione, da sottoporre a periodico aggiornamento, deve essere rivolta, innanzitutto, ai soggetti addetti o coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni, con l'obiettivo di fornire loro le competenze fondamentali e necessarie nell'implementazione e nella gestione efficace dei processi di whistleblowing nonché le conoscenze sulle tematiche oggetto delle segnalazioni (cfr. Linee Guida ANAC, punto 5).

È opportuno che tali soggetti ricevano una formazione dettagliata delle diverse sfaccettature connesse alla gestione delle Segnalazioni nell'ottica di promuoverne un'operatività autonoma ed etica, oltre che professionale. Pertanto, il personale debba essere formato almeno sulle seguenti tematiche:

- i profili normativi in materia di whistleblowing (sia la normativa europea che le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 24/2023), con particolare attenzione anche alla tematica della protezione dei dati personali, per assicurare la massima sicurezza e riservatezza delle informazioni;
- le procedure e le modalità operative, con focus specifici dedicati agli adempimenti che devono essere svolti dai Gestori delle Segnalazioni, compresa la gestione dei conflitti di interesse;
- i principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione).

In alternativa alla predetta formazione, le predette competenze e conoscenze specifiche potranno essere opportunamente dimostrate dai Gestori della Segnalazione mediante CV, attestati o analoga documentazione.

Formazione rivolta a tutto il personale dipendente e non dell'ente

La formazione dovrà coinvolgere tutti i dipendenti e collaboratori della Società in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla nuova disciplina (chiarendo, ad esempio, chi è il Segnalante, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le Tutele che l'ordinamento garantisce al segnalante e quali segnalazioni, invece, non rientrano tra quelle tutelate, nonché specificando il coinvolgimento – anche garantito dalle Tutele - dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante).

8. DISTRIBUZIONE

I Gestori della Segnalazione mettono a disposizione dei destinatari della presente Procedura, informazioni chiare sui Canali di Segnalazione, sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, esterne e le Divulgazioni pubbliche, utilizzando le seguenti modalità:

- Pubblicazione in apposita sezione, separata e facilmente identificabile, del Sito internet della Società (il cui indirizzo URL è comunicato dalla Società ai principali destinatari, se ragionevolmente possibile),
- Messa a disposizione
  - ✓ a mani e/o
  - ✓ via e-mail o intranet o altro software applicativo di distribuzione documentale.

9. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONI

9.1) La presente Procedura è una regola obbligatoria per tutti i membri della Società. La sua violazione può dar luogo - oltre alle altre responsabilità civili e penali previste dalla normativa vigente - a **sanzioni disciplinari** da parte della Società, secondo quanto previsto dalla legislazione sul lavoro e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e/o dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi pertanto come qui espressamente richiamati).

9.2) Quando si determina che il comportamento segnalato costituisce un'infrazione in materia di lavoro, la Società può adottare le misure appropriate in conformità con il regime disciplinare applicabile e, in particolare, con le disposizioni del Contratto collettivo e della normativa sul lavoro applicabile alla Società, nonché, in caso di adozione di un ***Modello Organizzativo 231***, dal sistema sanzionatorio in esso previsto.

Nonostante l'adozione di misure disciplinari, se i fatti possono essere sospettati di costituire un reato, le relative informazioni sono immediatamente trasmesse alla Procura della Repubblica. Se i fatti riguardano gli interessi finanziari dell'Unione europea, la questione viene deferita alla Procura europea.

Sono inoltre previste le seguenti **sanzioni**:

Chi:

- **ostacola o tenta di ostacolare** una delle persone Segnalanti o degli altri Soggetti Tutelati, in relazione a qualsiasi Segnalazione, o
- **adotta un atto ritorsivo**,
- **viola le disposizioni in materia di riservatezza**,
- **non svolge attività di verifica e analisi** delle Segnalazioni ricevute

commette un **illecito amministrativo** e, a meno che l'illecito non sia punito con una pena più severa da un'altra disposizione di legge, è punito dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, con una **sanzione amministrativa pecuniaria** da 10.000,00 a 50.000,00 euro.

L'organo di indirizzo della Società risponde della sanzione in solido dei suoi singoli componenti, fatta salva l'azione di regresso da esperire verso tutti i soggetti responsabili della violazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 6 della L. 689/1981.

10. ALTRO

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Procedura, si applicano il Decreto Whistleblowing e le Linee Guida ANAC, e le ulteriori normative in essa richiamate.

11. MODIFICHE

La presente Procedura potrà possa essere modificata o aggiornata, in qualsiasi momento, in conformità con le necessità operative, legislative o normative, e in base alle lezioni apprese nel corso della sua applicazione concreta. Tali modifiche saranno comunicate tempestivamente a tutte le persone coinvolte e diventeranno vincolanti dal momento della loro comunicazione o, se necessario, dalla data di entrata in vigore stabilita dalla Società.
Qualora le modifiche siano sostanziali, esse dovranno essere oggetto di approvazione da parte degli organi competenti della Società.

APPENDICE A - VIOLAZIONI SETTORIALI

Le Violazioni Settoriali includono:

a) gli **illeciti** (atto od omissioni, anche solo tentati od occultati) **che rientrano nell'ambito di applicazione dei seguenti atti settoriali** dell'Unione[2], indipendentemente dalla loro qualifica ai sensi del diritto nazionale:

SETTORE
Tutela della vita privata e protezione dei dati personali Esempi • Omessa o inesatta informativa privacy a dipendenti, candidati, visitatori, clienti, potenziali clienti, fornitori, agenti • Omessa o inesatta informativa privacy sul sito web aziendale (c.d. privacy policy) e/o della cookie policy • Omessa o inesatta informativa privacy in materia di whistleblowing • Omessa o inesatta informativa privacy in materia di videosorveglianza o di sistemi automatizzati di monitoraggio e decisionali • Mancata raccolta del previo specifico consenso dell'interessato nei casi previsti dalla legge (in particolare: ✓ uso dell'immagine del dipendente a fini pubblicitari; ✓ uso dell'immagine di ospiti ad eventi aziendali per fini pubblicitari ✓ trattamento dei dati personali per finalità di marketing diretto, di profilazione o di ricerche di mercato) • Omesso accordo sindacale o omessa autorizzazione amministrativa in materia di videosorveglianza o di sistemi automatizzati di monitoraggio e decisionali • Omesso o carente registro dei trattamenti • Omessa o carente nomina di responsabili esterni del trattamento • Omessa o carente accordi di contitolarità del trattamento nei casi obbligatori di legge • Mancata distribuzione di nomine ed istruzioni scritte ai dipendenti in materia di trattamento dei dati personali • Mancato rispetto delle clausole in materia di privacy previste dalla Procedura Whistleblowing aziendale • Mancata adozione di misure di protezione organizzative (es. fisiche, gestionali) o tecniche (in particolare, informatiche) idonee ad evitare/ridurre il rischio di accesso non autorizzato, perdita o alterazione anche accidentale dei dati personali trattati dall'azienda • Mancata redazione di una DPIA (valutazione di impatto di un determinato trattamento o insieme di trattamenti sui diritti degli interessati) nei casi obbligatori previsti dalla legge • Mancata o tardiva gestione delle richieste di esercizio dei diritti degli interessati pervenute all'azienda
Tutela dell'ambiente

[2] Cfr. allegato alla direttiva UE 1937/2019

Es. c.d. reati ambientali, quali scarico, emissione, o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero e smaltimento illecito di rifiuti pericolosi. Es. violazioni di prescrizioni amministrative punite con sanzioni amministrative pecuniarie.
Sicurezza e conformità dei prodotti Es. violazione di obblighi diretti a garantire che qualsiasi prodotto realizzato o commercializzato dalla Società[..], in condizioni di uso normali o ragionevolmente prevedibili, compresa la durata e, se del caso, la messa in servizio, l'installazione e la manutenzione, non presenti alcun rischio oppure presenti unicamente rischi minimi, compatibili con l'impiego del prodotto e considerati accettabili nell'osservanza di un livello elevato di tutela della salute e della sicurezza delle persone [..]. Es. violazione dell'obbligo del produttore di fornire al consumatore tutte le informazioni utili alla valutazione e alla prevenzione dei rischi derivanti dall'uso normale o ragionevolmente prevedibile del prodotto. Es. Violazione dell'obbligo del produttore di adottare misure proporzionate in funzione delle caratteristiche del prodotto fornito per consentire al consumatore di essere informato sui rischi. *NB: Un prodotto è difettoso quando non offre la sicurezza che ci si può legittimamente attendere tenuto conto di tutte le circostanze, tra cui:* *a) il modo in cui il prodotto è stato messo in circolazione, la sua presentazione, le sue caratteristiche palesi, le istruzioni e le avvertenze fornite;* *b) l'uso al quale il prodotto può essere ragionevolmente destinato e i comportamenti che, in relazione ad esso, si possono ragionevolmente prevedere; il tempo in cui il prodotto è stato messo in circolazione.* *Un prodotto è difettoso se non offre la sicurezza offerta normalmente dagli altri esemplari della medesima serie.* NB L'ambito di rischio qui rilevante esula dall'aspetto relativo alla semplice presenza di vizi e difetti del prodotto (es. danneggiamenti, mancato funzionamento, aspetto estetico non rispondente alla descrizione pattuita, ecc.) che tuttavia non si traducano in un vero e proprio **rischio di sicurezza** per l'acquirente/utilizzatore pur incidendo sull'idoneità all'uso o sulle qualità promesse.
Protezione dei consumatori Es. divieto di pratiche commerciali sleali/aggressive nella promozione dei servizi/prodotti

b) gli **atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione** di cui all'art. 325 del TFUE specificati nel diritto derivato pertinente della UE;

Secondo l'articolo 2 della direttiva pertinente, gli "interessi finanziari" comprendono tutte le entrate e le spese che sono coperte dal bilancio dell'Unione, inclusi i proventi derivanti dall'IVA.

Esempi di violazioni: frodi su risorse comunitarie; frodi transfrontaliere IVA; violazioni di diritto doganale.

c) gli **atti o le omissioni riguardanti il mercato interno**, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese:

a. violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza (es. abuso di posizione dominante, accordi tra imprese limitativi della concorrenza nel mercato interno, norme sulle concentrazioni)
(NB: tali normative non si applicano alla Società destinatarie della presente Procedura e pertanto rilevano solo nel caso in cui la Società nella veste di fornitori e/o partner di terze controparti rilevino eventuali violazioni in materia esclusivamente riferibili all'attività di queste ultime)
b. violazione delle norme dell'Unione in materia di **aiuti di Stato**
(es. falsificazione di dati e informazioni al fine di ottenere aiuti di stato non spettanti, utilizzo di aiuti di stato per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati concessi, rendicontazioni fasulle),
c. violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di **imposta sulle società**
(es. qualsiasi irregolarità contabile/fiscale diretta ad alterare la corretta determinazione di IRES, IRAP, quali sotto-dichiarazione di fatturato, sovra-dichiarazione di costi, fatturazione di operazioni inesistenti, deduzione di costi non deducibili, creazione e utilizzo di fondi neri), o
d. le **pratiche il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che distorce l'oggetto o la finalità della normativa** applicabile in materia di imposta sulle società;

d) gli **atti o le omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni** di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere a), b) e c).

Es. pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia UE. Si pensi ad esempio ad un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante: la legge impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle c.d. pratiche abusive (adozione di prezzi c.d. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela dalla libera concorrenza.

*NB. Per la descrizione di dettaglio di tali settori rilevanti si rimanda all'**Allegato (Parte I e Parte II) del Decreto** reperibile all'indirizzo internet www.normattiva.it.*

Le Violazioni di Normative Interne segnalabili ai sensi della presente Procedura includono le Violazioni della ***Procedura Molestie e Discriminazioni*** [3]della Società.

[3] La ***Procedura Molestie Discriminazioni*** viene separatamente distribuita ai destinatari. Le Violazioni relative alla stessa saranno possibili a partire dalla data della sua entrata in vigore.

APPENDICE B - TUTELE

1. SOGGETTI TUTELATI

I Soggetti Tutelati includono,

- il **Segnalante** (anche anonimo, di cui si scopra l'identità in un qualsiasi momento),
- coloro che sporgono denuncia all'Autorità giudiziaria in relazione ad una Violazione
- coloro che effettuano un Divulgazione Pubblica, e
- le seguenti categorie di persone:
  - **Facilitatori**,
  - **Persone** del medesimo Contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria 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 (cugini),
  - **Colleghi di lavoro** della persona Segnalante, della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente,
  - **Rappresentanti legali dei dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni di consulenza e sostegno del Segnalante**,
  - **Enti di proprietà, o che sono datori di lavoro, o che operano nel medesimo Contesto Lavorativo, delle suddette persone, oppure con le quali le suddette persone hanno qualsiasi altro tipo di rapporto in ambito lavorativo o nelle quali esse detengono una partecipazione significativa.**
    A tal fine, un interesse nel capitale o nei diritti di voto connessi ad azioni o partecipazioni è considerato significativo quando, in virtù della sua proporzione, consente alla persona che lo detiene di esercitare un'influenza sulla persona giuridica in cui l'interesse è detenuto.

2. TUTELE

Nel caso di Segnalazione vengono garantite a **tutti i Soggetti Tutelati** le seguenti inderogabili tre categorie di Tutele legali:

- **MISURE DI PROTEZIONE,**
- **MISURE DI SOSTEGNO,**
- **DIRITTO ALLA RISERVATEZZA**,

come di seguito meglio indicato.

Con riguardo, inoltre, alle **sole persone Segnalanti**, le Tutele si applicano anche qualora la Segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria o la Divulgazione Pubblica avvenga nei seguenti casi:

a) **quando il Rapporto giuridico** con la Società **non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il **periodo di prova**;

c) **dopo lo scioglimento del Rapporto giuridico**, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del Rapporto giuridico.

I **motivi** che hanno indotto la persona a segnalare o divulgare pubblicamente **sono irrilevanti** ai fini delle Tutele.

3. MISURE DI PROTEZIONE[4]

Ai Soggetti Tutelati, purché in buona fede, si applicano le seguenti **Misure di protezione**:

- Divieto di Ritorsione,
- Protezione dalle Ritorsioni,
- Limitazioni di responsabilità,
- Rinunce e transazioni condizionate.

NB: Le Misure di protezione si applicano anche:

a) nei casi di Segnalazione o Divulgazione Pubblica anonima, se la persona Segnalante è stato successivamente identificata e ha subito Ritorsioni, e

b) nei casi di Segnalazione Esterna presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea (*es. Ufficio europeo per la lotta antifrode*), in conformità alle condizioni relative alle Segnalazioni Esterne stesse.

3.1. Divieto di ritorsione

I Soggetti Tutelati non possono essere sottoposti a nessuna Ritorsione (**divieto di atti ritorsivi**). La Società si impegna a fare rispettare tassativamente tale divieto.

La «Ritorsione» va **intesa estensivamente**, includendo, **a titolo esemplificativo** e non esaustivo;

a) il **licenziamento**, la **sospensione** o misure equivalenti;

b) la **retrocessione** di grado o la **mancata promozione**;

c) il mutamento di funzioni, il **cambiamento del luogo di lavoro**, la **riduzione dello stipendio**, la **modifica dell'orario di lavoro**;

d) la **sospensione della formazione** o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le **note di demerito o referenze negative**;

f) l'adozione di **misure disciplinari** o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la **coercizione**, l'**intimidazione**, le **molestie** o l'**ostracismo**;

h) la **discriminazione** o comunque il **trattamento sfavorevole**;

i) la **mancata conversione** di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, **laddove il lavoratore avesse legittime aspettative** a detta conversione;

j) il **mancato rinnovo** o la **risoluzione anticipata** di un contratto di lavoro a termine;

k) 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;

[4] La Tutela prevista per il Segnalante verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi. Il disvelamento dell'identità da parte del Segnalante potrà avvenire in qualsiasi momento anche dopo la Segnalazione, senza pregiudizio per la tutela sopra accordata.

l) l'inserimento in elenchi impropri (es. **liste nere)** sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

m) la **conclusione anticipata** (risoluzione) o l'**annullamento del contratto per la fornitura di beni o servizi**; **l'introduzione di modifiche peggiorative** del contratto di servizio o fornitura;

n) l'**annullamento di una licenza o di un permesso**;

o) la richiesta di sottoposizione ad **accertamenti psichiatrici o medici**.

3.2. Protezione dalle Ritorsioni

3.2.1. Reazione

Nel caso in cui un membro della Società, contravvenendo alle disposizioni della presente Procedura, compia atti ritorsivi dirette o indirette, sarà la Società stessa a prendere le misure necessarie per garantire che tali atti cessino al più presto e, se del caso, adotterà le misure disciplinari o di responsabilità necessarie contro i responsabili.

3.2.2. Invalidità degli atti

In caso di mancata applicazione o inosservanza, anche parziale, del divieto di atti ritorsivi da parte della Società, il Soggetto Tutelato potrà invocare, anche in via cumulativa:

- La **nullità ex lege degli atti di Ritorsione**, nonché degli atti amministrativi volti a impedire od ostacolare la presentazione di Segnalazioni, cui consegue il ripristino della situazione precedente agli stessi.
- La **reintegrazione nel posto di lavoro** alle medesime condizioni ex ante, ai sensi della normativa applicabile in materia al lavoratore, qualora il Soggetto Tutelato sia stato licenziato a causa della Segnalazione.

  Esempi non esaustivi di azioni riparative:

  - ✓ *Equo accesso a qualsiasi promozione e formazione eventualmente negata*
  - ✓ *Ritiro del contenzioso contro il Segnalante*
  - ✓ *Cancellazione di qualsiasi registrazione / dato / documento che potrebbe costituire un fascicolo per una lista nera o ritorsioni successive*
  - ✓ *Riapertura di una procedura di gara*
  - ✓ *Ripristino di un contratto annullato*
  - ✓ *Scuse*
  - ✓ *Riconoscimento per avere sostenuto i valori o l'interesse della Società attraverso la Segnalazione di Violazioni*
  - ✓ *Compensazione finanziaria per le perdite passate, presenti e future*
  - ✓ *Compensazione finanziaria per il dolore e la sofferenza, comprese le spese mediche*
- L'eventuale **risarcimento dei danni**.

3.2.3. Denuncia all'ANAC

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritengono di avere subito.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'INL, ferma l'esclusiva competenza dell'ANAC circa la valutazione degli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione delle Sanzioni amministrative.

3.2.4. Onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni, costituenti Ritorsione vietata, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o alla Divulgazione Pubblica stessa.

Grava su chi li ha posti in essere **l'onere di dimostrare che essi sono motivati da ragioni debitamente giustificate ed estranee** alla Segnalazione o alla Divulgazione Pubblica.

In caso di **domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante** (non anche, quindi, da altri Soggetti Tutelati), se egli ragionevolmente dimostra di aver effettuato una Segnalazione o una Divulgazione Pubblica e di aver subito un danno, **si presume, salvo prova contraria da parte dell'accusato, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione o Divulgazione Pubblica**.

3.3. Limitazioni di responsabilità

L'ente o la persona Segnalante non è penalmente perseguibile, ed è altresì **esclusa ogni ulteriore responsabilità civile o amministrativa**, nei procedimenti giudiziari, per la rivelazione o diffusione di Informazioni sulle Violazioni:

- coperte da obblighi di **segreto** (d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico, commerciale o industriale) (es. punite dagli artt. 326, 622, 623 codice penale italiano),
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- relative alla **protezione dei dati personali** (privacy),
- che offendono la reputazione della Persona Coinvolta (**diffamazione**), o

a condizione che, tuttavia, vi fossero **fondati motivi per ritenere che** la Segnalazione o Diffusione Pubblica o la denuncia delle stesse Informazioni **fosse necessaria** per svelare la Violazione.

L'esimente penale, civile e amministrativa suddetta, tuttavia, non vale:

a) nel caso di **condotte di reato che il Segnalante attui per acquisire o accedere alle Informazioni** oggetto della Segnalazione.
Es. sussiste il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico in relazione al fatto di chi ha intenzionalmente violato il sistema di posta elettronica di un collega di lavoro per procurarsi prove a sostegno della Segnalazione, e
b) **per i comportamenti, gli atti o le omissioni** non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o alla Divulgazione Pubblica o non strettamente necessari a rivelare la Violazione.

La Società potrà inoltre disporre nei confronti delle persone che decidono la Ritorsione l'irrogazione di **Sanzioni disciplinari**, in conformità a quanto previsto dai seguenti documenti:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi pertanto come qui espressamente richiamati), e/o
- Modello Organizzativo 231.

3.4. Forma obbligata della rinuncia e transazione

I diritti e le Tutele previsti in favore del Segnalante **non possano essere oggetto di rinuncia o transazione, integrale o parziale,** che, pertanto, si intendono invalide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c.

4. MISURE DI SOSTEGNO

Il Segnalante ha inoltre diritto alle **misure di sostegno** consistenti in **Informazioni, assistenza e Consulenze gratuite** sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della Persona Coinvolta (c.d. Segnalato), nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Tali misure di sostegno sono fornite dagli Enti del Terzo Settore (ETS) che hanno stipulato convenzioni con ANAC. L'elenco degli Enti del Terzo Settore è pubblicato sul sito web: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Tali Informazioni, assistenza e consulenza gratuite possono essere richieste in qualsiasi momento da parte del Segnalante a tali Enti del terzo Settore, anche prima della effettiva comunicazione della Segnalazione.

NB: L'attività degli ETS consiste nel fornire informazioni, assistenza e consulenza nei termini sopra esposti, anche durante il processo di Segnalazione; tuttavia, la Segnalazione vera e propria deve essere effettuata personalmente dal Segnalante e comunque le attività degli ETS vanno tenute distinte dall'esame vero e proprio della Segnalazione, che compete invece esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni.

5. RISERVATEZZA

5.1. Generalità

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per la finalità di dare adeguato Sèguito alle stesse.

Al Segnalante non anonimo deve essere garantita, da parte della Società, de Gestore delle Segnalazioni e di chiunque altro sia coinvolto nella ricezione e trattazione di una Segnalazione, la riservatezza circa:

- l'**identità sua e dei Facilitatori** (diritto alla riservatezza), durante tutto il processo di gestione della Segnalazione, verso chiunque non sia Gestore della Segnalazione o altrimenti autorizzato, e
- **il contenuto della Segnalazione**, inclusa la **documentazione** ad essa allegata, nella misura in cui il relativo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante.

In tutte le fasi di attività, **è vietato rivelare al soggetto Segnalato e ad altri soggetti non espressamente autorizzati l'identità del Segnalante**, **senza il consenso** espresso del Segnalante.

I Canali di Segnalazione Interna adottati dalla Società devono, pertanto, garantire la suddetta riservatezza, che si estende anche all'identità di qualsiasi altra persona interessata menzionata nella Segnalazione (es. Persona Coinvolta, testimoni, ecc.) o il cui nominativo sia individuato nel corso delle valutazioni ed indagini che seguono la stessa.

A tal proposito, inoltre, verranno sottoscritti specifici impegni di riservatezza con i soggetti incaricati della loro gestione.

5.2. Esclusione della riservatezza

L'obbligo di riservatezza **non si applica** nei seguenti casi:

i) quando la **divulgazione** dell'identità del Segnalante rappresenta un **obbligo necessario e proporzionato** imposto dal diritto dell'Unione o nazionale **nel contesto di indagini** da parte delle Autorità nazionali **o di procedimenti giudiziari**, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona Segnalata.
Allo scopo, **il Segnalato deve essere avvertito senza ritardo, da parte dei Gestori della Segnalazione, di una Segnalazione infondata presentata in mala fede o con colpa grave ai suoi danni** per poter valutare se esercitare eventuali diritti nei confronti della persona Segnalante[5]; o

ii) esistenza di un obbligo di comunicazione del nominativo del Segnalante all'**Autorità giudiziaria** (Tribunale, Procura della Repubblica), **o di Polizia**, o

iii) eventuale **rinuncia volontaria** per iscritto alla riservatezza in qualsiasi momento da parte del Segnalante, o

iv) qualora la **conoscenza** dell'identità del Segnalante sia **indispensabile** per la **difesa dell'incolpato**, solo in presenza del **consenso** espresso alla rivelazione della propria identità da parte della persona Segnalante.

Tali divulgazioni sono soggette alle garanzie previste dalle norme applicabili. In ogni caso, il Segnalante **deve essere informato per iscritto** dai Gestori della Segnalazione o dall'Autorità competente, **in merito alle ragioni** della rivelazione dei dati riservati **prima della divulgazione** della sua identità, **salvo ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari**[6].

La Società, i Gestori della Segnalazione e chiunque altro sia coinvolto nella ricezione e trattazione di una Segnalazione, inoltre, devono tutelare **l'identità delle Persone Coinvolte e delle altre persone menzionate nella Segnalazione** fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie di riservatezza previste in favore del Segnalante.

6. PRESUPPOSTI DELLE TUTELE. SEGNALAZIONE IN MALA FEDE O CON COLPA GRAVE

Le Misure di Protezione sopra descritte si applicano qualora ricorrano le seguenti **condizioni**:

a) al momento della Segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante aveva **ragionevole motivo di ritenere che le Informazioni** sulle Violazioni segnalate o denunciate o Divulgate pubblicamente **fossero vere,** anche se non sono fornite prove conclusive, e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al par. 2.3; e

[5] Per consentire al Segnalato di presentare, ove ve ne fossero gli estremi, denuncia-querela per il reato di calunnia, di diffamazione o altri reati eventualmente riscontabili nel caso concreto, e anche in considerazione del fatto che il Segnalato, in Italia, può affidare ad un legale il compito di effettuare "investigazioni difensive preventive" (ex artt. 327 bis e 391 nonies c.p.p., istituti che possono servire alla persona ingiustamente accusata di un reato anche per individuare l'identità della persona che abbia effettuato una segnalazione anonima a suo carico).

[6] L'Autorità competente, quando informa come sopra il Segnalante, invia allo stesso una spiegazione scritta delle ragioni alla base della divulgazione dei dati riservati in questione.

b) la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente Procedura e dalla legge applicabile.

La Tutela dei Soggetti Tutelati sussiste anche in caso di **segnalazioni o divulgazioni rivelatesi poi infondate**, qualora il Segnalante, al momento della Segnalazione o Divulgazione pubblica, abbia avuto **fondati motivi per ritenere che la Segnalazione fosse necessaria per svelare la Violazione** e la Segnalazione o Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria che le Informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della presente procedura.

Le Tutele in favore dei Soggetti Tutelati non sono garantite, e al Segnalante è irrogata altresì una Sanzione disciplinare, allorché sia **accertata, anche con sentenza di primo grado,**

i) la **responsabilità penale** del Segnalante **per i reati di calunnia o diffamazione** in relazione ai fatti oggetto di Segnalazione, o

ii) la **responsabilità civile** del Segnalante, per lo stesso titolo (ai sensi dell'art. 2043 del codice civile che prevede il diritto al risarcimento dei danni a favore di chiunque sia vittima di un danno extra-contrattuale provocato da terzi), nei casi di **dolo o colpa grave**.

Sono da considerarsi in **mala fede/colpa grave** (e pertanto fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi), le Segnalazioni effettuate con la **consapevolezza** dell'**abuso/strumentalizzazione** della procedura di Segnalazione, es. manifestamente infondate, **opportunistiche** e/o fatte al **solo scopo di danneggiare** il Segnalato o altri soggetti citati nella Segnalazione (dipendenti, membri di organi sociali, fornitori, partner, società del gruppo, ecc.).

Nell'ipotesi di **Divulgazione Pubblica** il Segnalante beneficia della Tutela legale se, in aggiunta alla condizione base, ricorre altresì uno dei Presupposti della Divulgazione Pubblica previsti nel Capitolo 3.3.2.2.

7. LIMITAZIONI DELLE TUTELE NEL CASO DI VIOLAZIONI DI NORMATIVE INTERNE

La presente Procedura si applica, non per obbligo normativo bensì su base esclusivamente **volontaria**, anche in relazione a **Violazioni della Normativa Interna** della Società.

In tali casi, non saranno applicabili in favore dei Soggetti Tutelati alcune tutele e/o misure di sostegno previste dalla normativa applicabile, e in particolare di quelle di competenza esclusiva di Autorità terze (es. ANAC) e/o di terzi; in ogni caso la Società garantirà ad essi in via volontaria le seguenti Tutele:

- tratterà i dati sul whistleblowing secondo criteri di **riservatezza** e nel rispetto della normativa sulla **protezione dei dati personali**, e
- si impegna a rispettare e far rispettare, per quanto di propria competenza**, tutte le previsioni della presente Procedura**, fermo restando che, con riguardo alle Tutele spettanti al Segnalante, agli altri Soggetti Tutelati, e al soggetto segnalato, le stesse verranno **derogate** come segue:
  - ✓ Non vi è l'obbligo per la Società di informare preventivamente il sindacato circa l'attivazione della Procedura Whistleblowing,
  - ✓ **Non sarà possibile inviare una Segnalazione in via eventuale all'ANAC** nei casi specifici di regola previsti dal Decreto Whistleblowing, **e/o lamentare presso ANAC,**

eventuali atti ritorsivi (NB: gli stessi, tuttavia, potranno sempre essere lamentati presso l'Autorità giudiziaria, es. Tribunale).

- ✓ **Non sarà possibile ricorrere, in via ulteriormente subordinata, alla Divulgazione Pubblica**, al ricorrere degli specifici presupposti che altrimenti sono previsti dal Decreto Whistleblowing (dovendosi ritenere invece prevalente l'interesse aziendale alla riservatezza).
- ✓ Non sono previste esenzioni di responsabilità civile, penale o amministrativa a favore del segnalante che dovesse violare norme di legge in materia di segreto industriale, privacy, diritto d'autore.
- ✓ **Non sono attive** gratuitamente a favore del segnalante **le c.d. Misure di supporto**.
- ✓ Non si applicherà l'obbligo di rinunzia e transazione dei propri diritti esclusivamente tramite le procedure previste dal codice di procedura civile italiano.
- ✓ **Non si applicherà il regime di inversione dell'onere della prova** nel caso di azione giudiziale diretta a far valere eventuali atti ritorsivi contro il Segnalante e contro gli altri Soggetti Tutelati, o eventuali danni e risarcimenti.
- ✓ Resta in ogni caso **salva la facoltà di denuncia all'Autorità giudiziaria**, se prevista dalla legge (es. querela).

APPENDICE C - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1.1 Ogni trattamento dei dati personali effettuato ai fini della gestione della Segnalazione deve essere effettuato a norma della normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR, Provvedimenti del Garante, D.Lgs. 196/2003)[7].
Di conseguenza, chiunque sia coinvolto nella ricezione e trattazione di Segnalazioni non anonime **è tenuto a rispettare tutte le politiche, le deleghe, le nomine, le autorizzazioni, le procedure, i protocolli e le istruzioni scritte di sicurezza previste dal sistema privacy** della Società, ferme restando le ulteriori regole previste dalla presente procedura.

1.2 **I dati personali che appaiano non ragionevolmente pertinenti e utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se ricevuti o raccolti accidentalmente, devono essere prontamente cancellati** da parte dei Gestori della Segnalazione competenti rispetto alla Violazione.

Allo stesso modo, **saranno cancellati i dati personali eventualmente segnalati e riferiti a comportamenti non compresi nell'ambito di applicazione della legge e/o della presente Procedura**.
Se le informazioni **ricevute contengono dati personali compresi nelle categorie speciali di dati di cui all'art. 9 del GDPR, saranno cancellate immediatamente**, senza essere registrate ed elaborate.

1.3 **Se si stabilisce che le informazioni fornite o parte di esse non sono veritiere, devono essere immediatamente cancellate** non appena tale circostanza emerge, **a meno che la mancanza di veridicità possa costituire un reato**, nel quale caso le informazioni saranno conservate per il tempo necessario durante il procedimento legale.

1.4 I trattamenti suddetti devono essere effettuati dalla Società (titolare del trattamento) nel rispetto dei princìpi generali di cui agli articoli 5[8] e 25[9] del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

---

[7] E, da parte delle Autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, della Direttiva (UE) 2016/680.
8 1. Art. 5 GDPR: I dati personali sono:
a) trattati in **modo lecito, corretto e trasparente** nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»);
b) raccolti per **finalità determinate, esplicite e legittime**, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità («limitazione della finalità»);
c) **adeguati, pertinenti e limitati** a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»);
d) **esatti** e, se necessario, **aggiornati**; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati («esattezza»);
e) **conservati** in una forma che consenta l'identificazione degli interessati **per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità** per le quali sono trattati («limitazione della conservazione»);
f) trattati in maniera da **garantire un'adeguata sicurezza dei** dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»)
9 Art. 25 GDPR: Articolo 25 Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione dei dati per impostazione predefinita
1. Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei

1.5 Il Gestore della Segnalazione della Società, in coordinamento con la Funzione IT, la Funzione Privacy e la Funzione Delegata:

- definisce, tramite la presente procedura e gli allegati alla stessa, il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni Interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati,
- disciplina il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società ai sensi dell'art. 28 del GDPR (***nomine Responsabili esterni***, es. Gestori esterni della Segnalazione designati da parte della Società, terzi gestori tecnici del Portale/Software);
- provvede a fornire, e/o individua le eventuali diverse Funzioni aziendali incaricate di fornire, al Segnalante, alle Persone Coinvolte e alle altre categorie di persone interessate rilevanti, idonee ***informazioni relative al trattamento dei dati personali*** (ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR), conformi ai testi approvati dall'organo amministrativo competente della Società.

1.6 L'accesso ai dati personali contenuti nel Portale/Software sarà limitato, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, esclusivamente a:

a) i System Managers (Admin) che lo gestiscono direttamente, nei limiti dei privilegi allo stesso attribuiti;
b) i Case Manager designati in base alla presente Procedura, e, su autorizzazione degli stessi, i consulenti esterni delegati nell'indagine, con i quali verranno sottoscritti previ accordi di riservatezza;
c) gli Autorizzati del trattamento eventualmente nominati (tra i quali rientra l'Organismo di Vigilanza 231 quando agisce come Case Manager limitatamente alle Segnalazioni relative a Violazioni 231) e/o i responsabili esterni eventualmente designati dalla Società (tra i quali rientra l'Organismo di Vigilanza 231 quando invece agisce come Case Manager in relazione a Segnalazioni non relative a Violazioni 231).

Determinare le regole in materia di informativa agli interessati ex artt. 13-14 GDPR:

L'***Informativa Privacy Whistleblowing*** deve essere messa a disposizione degli Interessati, a cura del Gestore della Segnalazione competente, con le seguenti principali modalità:

- tramite apposito **link/ipertesto visionabile nella landing page del Portale/Software**;
- mediante consegna a mani, o come allegato ad una chat tramite videoconferenza, alla prima occasione utile, nel caso di **incontro personale** con il Segnalante che non abbia usato il Portale/Software per la Segnalazione;
- nel caso in cui il primo contatto utile con l'interessato avvenga via **telefono** (in particolare nel caso in cui il Segnalante chieda un incontro personale telefonicamente): mediante avviso verbale circa la disponibilità dell'***Informativa Privacy*** nella landing page del

dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del presente regolamento e tutelare i diritti degli interessati.
2. Il titolare del trattamento **mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate** per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento. Tale obbligo vale per la quantità dei dati personali raccolti, la portata del trattamento, il periodo di conservazione e l'accessibilità. In particolare, dette misure garantiscono che, per impostazione predefinita, non siano resi accessibili dati personali a un numero indefinito di persone fisiche senza l'intervento della persona fisica.

Portale/Software e/o nella separata sezione "whistleblowing" nel footer del sito web della Società.

a. **riscontro all'esercizio dei diritti dell'interessato**: la Società agisce come autonoma titolare del trattamento, in conformità alle proprie procedure di gestione dell'esercizio dei diritti degli interessati, a cui si fa qui rinvio;
b. **violazioni dei dati personali**: la Società agisce come autonoma titolare del trattamento in conformità alle proprie procedure di gestione dei data breach relative ai dati personali connessi alle Segnalazioni, a cui si fa qui rinvio;
c. **misure di sicurezza**: la Società è tenuta a rispettare le misure di sicurezza previste i) dalla presente Procedura, ii) dal capitolato tecnico-funzionale del Portale/Software, ii) dal proprio sistema privacy, iv) dalla normativa sulla protezione dei dati personali ad essa applicabile;
le misure di sicurezza applicate al Portale/Software sono illustrate nel documento obbligatorio di DPIA redatto dalla Società nonché negli ulteriori documenti di volta in volta menzionati nel medesimo.