

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING PER LE SEGNALAZIONI IN FORMA RISERVATA DI VIOLAZIONI

Abstract

Contenuto del documento	Procedura che descrive le modalità adottate in azienda per gestire le segnalazioni di Whistleblowing in accordo al D.Lgs. 24/2023 e direttiva europea (UE) 2019/1937
Destinatari del documento	Tutti i soggetti che hanno relazioni lavorative con l'azienda
Approvazione	Il rappresentante legale

Elenco delle revisioni

revisione	data	descrizione
0	09.11.2023	Prima emissione

Indice

Abstract	1
Elenco delle revisioni	1
Indice	1
1. Scopo - Applicazione	3
1.1. Riferimenti legislativi e normativi	3
2. Aggiornamento e distribuzione	Error! Bookmark not defined.
3. Definizioni.....	4
4. Principi generali.....	5
5. Violazioni oggetto di Segnalazione.....	6
6. Misure di protezione e tutela delle persone	6
7. Procedimento di gestione delle Segnalazioni	8
7.1. Canale di segnalazione Interno.....	8
7.2. Contenuto delle Segnalazioni	8
7.3. Gestore delle Segnalazioni.....	9
7.4. Verifica delle Segnalazioni	10
7.5. Esito della Verifica.....	11
7.6. Conservazione della documentazione.....	11



7.7. Riservatezza.....	12
7.8. Divieto di ritorsione	13
7.9. Trattamento dei dati personali.....	14
8. Canale di segnalazione Esterno	15
9. Divulgazione Pubblica della Segnalazione.....	15

1. Scopo - Applicazione

Questo documento è redatto con le seguenti finalità:

- definire la procedura di Whistleblowing (di seguito la “Procedura”) per effettuare una Segnalazione relativa a violazioni o illeciti commessi nell’ambito dell’organizzazione aziendale (di seguito abbreviato “Segnalazione”);
- stabilire le linee guida per gestire le Segnalazioni e gli standard di protezione per i Segnalanti, i Facilitatori e le Persone Correlate (per i termini utilizzati vedere il Capitolo “Definizioni”);
- definire i principi di riservatezza, protezione dell’anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative italiane e comunitarie applicabili.

Questa Procedura è rivolta a tutti i Destinatari e si applica a tutte le persone che hanno rapporti di lavoro con la Società:

BEDESCHI SALUMI SRL

Sede legale e stabilimento: Via Galliera 5/2, 40010 Bentivoglio (BO)

C.F. / P.IVA / Iscr. Reg. Impr. BO 00653961201

Nel testo che segue la Società viene indicata anche “Azienda” oppure “organizzazione”.

1.1. Riferimenti legislativi e normativi

- DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (di seguito, “Direttiva UE 2019/1937” oppure anche solo “Direttiva”);
- DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito, “D.Lgs. 24/2023” oppure semplicemente “Decreto”);
- DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (il “D.Lgs. 231/2001”);
- REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (di seguito abbreviato “Regolamento” o “GDPR”);
- D.Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali” con successive modifiche ed integrazioni;
- D.Lgs. 101/2018 “Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679”.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Policy e Procedure aziendali.

2. Diffusione e comunicazione

La diffusione della Procedura avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, attraverso una pluralità di mezzi, tra cui gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro (bacheche) e la pubblicazione sul sito internet aziendale.

La Società, inoltre, adotta iniziative di comunicazione e formazione del personale anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del *whistleblowing*.

2.1 Aggiornamento e distribuzione

Ogni revisione della Procedura deve essere approvata dal legale rappresentante e resa disponibile ai Destinatari.

3. Definizioni

Nella Procedura si adottano le seguenti definizioni rese in Art. 2 del D.Lgs. 24/2023:

- **Segnalazione:** indica la comunicazione, in forma orale oppure scritta attraverso la procedura qui descritta, di informazioni relative ad una Violazione; la Segnalazione può essere **Interna** se viene presentata attraverso il canale di segnalazione interno, oppure **Esterna** se viene trasmessa mediante il canale di segnalazione esterno;
- **Divulgazione pubblica:** significa che la Segnalazione può essere fatta in modo tale da rendere di pubblico dominio le informazioni sulla Violazione a mezzo stampa o con mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione di massa in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **Violazione:** riguarda le azioni o le omissioni commesse durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi persona nell'organizzazione aziendale, per suo conto o nei rapporti con l'Azienda o le sue parti interessate; le azioni o le omissioni che si sono verificate, che si può ragionevolmente supporre si siano verificate oppure che è molto probabile che si verifichino, ovvero riguarda i tentativi di occultare tali azioni od omissioni, che:
 - costituiscono o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanificano l'oggetto o la finalità di:
 - leggi, norme e regolamenti applicabili a livello locale, regionale, nazionale, internazionale, fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa localmente applicabile;
 - dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico del Modello Organizzativo 231 della Società e di questa procedura di Whistleblowing;
 - politiche aziendali su diritti umani, diversità, equità e inclusione, salute, sicurezza e ambiente, e dei principi di controllo interno;
 - causano o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) alla Società, ai suoi dipendenti e/o a terzi quali ad esempio i fornitori, clienti, partner commerciali o la comunità esterna;
 - sono identificate come pertinenti dalle normative applicabili che disciplinano le Segnalazioni.

La descrizione dei tipi di violazioni o illeciti si trova al Capitolo seguente "Tipi di Violazioni oggetto della Segnalazione".

- **Destinatari:** sono le persone fisiche che hanno ottenuto o ricevuto informazioni in merito a Violazioni e che

possono presentare una Segnalazione oppure possono risultare coinvolte da una Segnalazione:

- dipendenti, ex-dipendenti, candidati alla selezione per l'assunzione;
 - collaboratori, inclusi consulenti e liberi professionisti;
 - volontari, tirocinanti e stagisti, retribuiti e non retribuiti;
 - membri degli organi sociali ed amministrativi, gestionali o di vigilanza, azionisti della Società oppure di clienti, fornitori e sub-fornitori (inclusa tutta la catena di approvvigionamento) e/o altri partner commerciali (comprese le joint-venture);
 - qualsiasi terzo affiliato alle persone menzionate in precedenza;
 - comunità locali e membri delle organizzazioni della società civile;
 - più in generale, qualsiasi stakeholder (parte interessata) della Società.
- **Segnalante:** si intende qualsiasi Destinatario che presenta una Segnalazione;
 - **Persona Segnalata:** si intende l'autore o il presunto autore della Violazione;
 - **Facilitatori:** le persone fisiche che assistono il Segnalante nella presentazione della Segnalazione e che sono collegate a quest'ultimo da un rapporto in ambito lavorativo;
 - **Persone Correlate:** le persone fisiche con una relazione personale o rapporto in ambito lavorativo con il Segnalante;
 - **Gestore delle Segnalazioni:** indicato anche con il termine di "Ricevente" è la funzione o la persona incaricata di gestire la Segnalazione ricevuta;
 - **ANAC,** l'Autorità Nazionale Anticorruzione; per maggiori informazioni: www.anticorruzione.it

4. Principi generali

Questa Società si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione delle Segnalazioni e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino, per quanto di loro competenza:

- **Principio di riservatezza:** la Società garantisce la riservatezza dei Segnalanti, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno, come meglio precisato al Capitolo "Riservatezza";
- **Principio di proporzionalità:** le indagini condotte dalla Società per dare corso ad una Segnalazione sono adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- **Principio di imparzialità:** l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni vengono eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione;
- **Principio di buona fede:** le tutele al Segnalante, descritte nel Capitolo "Tutela della persona", sono applicabili anche nei casi in cui la Segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle Violazioni fossero vere al momento della Segnalazione e che le informazioni rientrassero nell'ambito di questa procedura); per contro, nessun Segnalante può approfittare di queste tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

5. Violazioni oggetto di Segnalazione

Oggetto di segnalazione sono le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della Società.

Le Violazioni per le quali è possibile effettuare la Segnalazione sono tipizzate dal D.Lgs. 24/2023 e consistono in:

- 1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano in illeciti o atti riportati ai successivi punti 3, 4, 5 e 6;
- 2) Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, oppure violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti e che non rientrano nei successivi punti 3, 4, 5 e 6;
- 3) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti nazionali oppure dell'Unione europea indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva, anche se non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti 3, 4 e 5.

Le segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante nel contesto lavorativo, non basati su mere supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dal Segnalante allo scopo di effettuare contestazioni, rivendicazioni, lamentele o richieste legate ad un interesse di carattere meramente personale che, semmai, potranno rientrare nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

6. Misure di protezione e tutela delle persone

Il Decreto stabilisce che per i Segnalanti e per i Facilitatori o le Persone Correlate sono previste misure di protezione quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle

violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'Art.1 del Decreto;

- La Segnalazione o Divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto nelle modalità trattate per le segnalazioni interne ed esterne;
- I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione;
- Salvo quanto previsto dall'Art. 20 del Decreto in materia di limitazioni della responsabilità, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare;
- La disposizione si applica anche nei casi di anonimato della Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del Decreto per l'effettuazione della segnalazione esterna.

Le misure di protezione consistono in:

- Divieto di ritorsione;
- Misure di sostegno;
- Protezione dalle ritorsioni;
- Limitazioni delle responsabilità.

Le misure di protezione sono previste anche per gli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato Divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, ovvero agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

La tutela del Segnalante si applica anche qualora la Segnalazione, la Divulgazione pubblica oppure la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile si realizzino nei seguenti casi:

- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di tutela si applicano anche ai Facilitatori ed alle Persone Correlate al Segnalante, legate da uno stabile legame affettivo oppure di parentela entro il quarto grado.

Le estensioni o le limitazioni alla tutela legale garantita al Segnalante ovvero ai Facilitatori e/o Persone Correlate possono variare in base al loro ruolo, al tipo di Violazione segnalata, secondo le leggi applicabili.

7. Procedimento di gestione delle Segnalazioni

Date le diverse tipologie di Segnalazione (Interna, Esterna, Divulgazione Pubblica) occorrono idonei canali e condizioni di segnalazione per ciascuna. Un Segnalante può presentare una Segnalazione attraverso i seguenti canali:

- Canale di segnalazione interno;
- Canale di segnalazione esterno;
- Divulgazione pubblica.

7.1. Canale di segnalazione Interno

L'attivazione del canale di segnalazione interno è già prevista per la Società che adotta un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il canale interno messo a disposizione dalla Società utilizza una piattaforma informatica o "Portale di Whistleblowing" che è raggiungibile su Internet all'indirizzo:

<https://whistleblowing.bedeschisalumi.it>

Il Portale di Whistleblowing è progettato ed attuato secondo i principi di "privacy by design" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e "privacy by default and minimization" (protezione dei dati mediante impostazione predefinita e minimizzazione), allo scopo di ricevere le Segnalazioni e gestirle in modo sicuro, impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato, garantire l'anonimato del Segnalante e la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari); il canale Interno disponibile attraverso il Portale di Whistleblowing presenta anche le caratteristiche di garanzia e riservatezza circa il contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione.

La garanzia viene ottenuta anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, che producono contenuti "cifrati" ovvero i dati e le informazioni sono resi incomprensibili a coloro che vi accedano senza disporre della relativa autorizzazione.

Il canale interno permette di trasmettere le Segnalazioni nelle modalità ammesse e previste dalla normativa vigente:

- In forma di testo sul Canale Scritto: il Segnalante può descrivere i fatti oggetto di Segnalazione con la possibilità di allegare documentazione a supporto;
- In forma orale sul Canale Vocale: un sistema di messaggistica vocale permette al Segnalante di effettuare una registrazione dove i fatti sono raccontati dalla sua voce;
- Mediante un incontro diretto: attraverso il Canale Scritto, il Segnalante può chiedere di fissare, entro un termine ragionevole, un incontro di persona con il Ricevente che gestirà la Segnalazione.

7.2. Contenuto delle Segnalazioni

I Destinatari che vengono a conoscenza di Violazioni sono incoraggiati a segnalare tempestivamente i fatti, gli eventi e le circostanze correlate, devono agire in buona fede e consapevoli di avere motivi fondati di ritenere che le informazioni che riferiscono sono vere.

Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati.

Il Segnalante è invitato a fornire il proprio nome con i dati di contatto per ulteriori comunicazioni; tuttavia, la normativa consente anche le Segnalazioni in forma anonima: la Società garantisce al Segnalante anonimo i mezzi adeguati a monitorare la Segnalazione nel pieno rispetto dell'anonymato.

Inoltre, per quanto possibile e noto al Segnalante, la Segnalazione deve includere:

- una descrizione dettagliata degli eventi relativi alla Segnalazione, delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, in che modo il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno, ecc. si ritiene sia oggetto di violazione;
- il nominativo e il ruolo della/e Persona/e Segnalata/e oppure le informazioni che consentono di identificarla/e;
- il nominativo e ruolo di eventuali altre parti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati, ovvero ogni informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili e nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, come specificato nel Capitolo dedicato di questa Procedura.

7.3. Gestore delle Segnalazioni

Le Segnalazioni trasmesse attraverso il canale interno sono gestite da soggetti specificamente designati per il ruolo di Gestore delle Segnalazioni o Ricevente.

I Riceventi sono indipendenti e ricevono istruzioni adeguate, hanno le competenze necessarie per svolgere la loro mansione e gestiscono le Segnalazioni con l'opportuna diligenza; nell'organizzazione aziendale possono eseguire altri compiti e mansioni oltre alla gestione delle segnalazioni, a condizione che ciò non determini un conflitto di interessi.

Le persone che gestiscono il canale di segnalazione interno devono:

- Rilasciare alla persona Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla ricezione;
- Mantenere un contatto con il Segnalante al quale richiedere, se necessario, integrazioni e chiarimenti ovvero maggiori e dettagliate informazioni;
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute ed avviare il processo di verifica dei fatti segnalati;
- Fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento oppure, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- Rendere disponibili ai Destinatari le informazioni sui canali di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne; queste informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, ovvero accessibili anche ai Destinatari che non frequentano le sedi aziendali, ad esempio mediante pubblicazione in una sezione dedicata del sito Internet aziendale oppure

attraverso un sito dedicato.

Chiunque riceve una Segnalazione che rientra nell'ambito di questa Procedura e con modalità diverse dall'utilizzo del canale interno, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve:

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella Segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente;
- indirizzare il Segnalante a conformarsi a questa Procedura per presentare la Segnalazione e/o inoltrare la Segnalazione usando i canali dedicati e stabiliti dalla Procedura;
- cancellare qualsiasi informazione correlata alla Segnalazione dopo averla inoltrata, non appena ricevuta conferma della ricezione dal Gestore delle Segnalazioni;
- astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

7.4. Verifica delle Segnalazioni

Il Ricevente esamina la Segnalazione per determinare se è comprovata e per dare corso alle verifiche sui fatti riferiti. Inizialmente, conduce una analisi preliminare per determinare se vi siano elementi sufficienti per una Violazione potenziale o effettiva (la cosiddetta "verifica di plausibilità"). In caso di esito positivo, la Segnalazione viene ulteriormente approfondita. In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in linea con la normativa sulla conservazione dei dati applicabile localmente; il Segnalante ne viene informato e, se la Segnalazione non rientra nell'ambito di questa Procedura, può essere rinviato ad altri canali o verso altre procedure aziendali.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscono un reato, il Gestore delle Segnalazioni valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti e la Direzione, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione devono essere notificate alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla legge applicabile. Il Gestore delle Segnalazioni è quindi incaricato di verificare la Segnalazione e di condurre un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del Segnalante, della Persona Segnalata e di tutte le parti coinvolte nella Segnalazione. Nel corso di tali verifiche, il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati.

Dove la legge applicabile lo permette, il Gestore delle Segnalazioni può anche affidare ad altre funzioni aziendali la responsabilità di condurre alcune o tutte le attività di verifica della Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni deve sempre garantire la riservatezza delle informazioni e deve rendere anonimi quanti più dati personali possibili; resta in ogni caso responsabile di monitorare il rispetto dei principi previsti dalla presente procedura, la correttezza formale del processo e l'adeguatezza delle azioni successive.

Durante l'indagine il Gestore delle Segnalazioni può chiedere al Segnalante di fornire ulteriori informazioni a supporto, necessarie e proporzionate; il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite al Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto del principio di buona fede; il Gestore delle Segnalazioni può anche condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati.

Alle Persone Segnalate è garantito il diritto alla difesa e/o di essere informate dell'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla legge applicabile.

La Società si riserva il diritto a intraprendere adeguate misure a propria tutela contro il Segnalante che presenta consapevolmente una falsa Segnalazione; resta inteso che eventuali misure disciplinari verranno definite come specificato nel Capitolo seguente "Esito della Verifica".

7.5. Esito della Verifica

Una volta completata la fase di verifica, il Ricevente predispose una relazione che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, i risultati della verifica di plausibilità e/o dell'indagine, gli elementi a supporto raccolti, e le raccomandazioni per un piano d'azione. In caso di archiviazione della Segnalazione ne saranno precisati i motivi.

In base ai risultati, la relazione viene quindi condivisa con i Responsabili della Società e delle funzioni coinvolte sulla base del principio della "necessità di sapere" (ivi compresa la possibilità di condividere una versione anonimizzata del documento) per determinare, in accordo con le funzioni competenti, un piano d'azione (dove necessario) e/o qualsiasi altra misura da adottare (comprese eventuali misure disciplinari nei confronti dei dipendenti).

7.6. Conservazione della documentazione

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili localmente.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n.24 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Per la Segnalazione fatta a voce e registrata attraverso il sistema di messaggistica vocale, la Segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica o un altro sistema di messaggistica vocale che non prevede la registrazione della voce del Segnalante, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Ricevente, previo consenso della persona segnalante, la conversazione è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria

sottoscrizione.

Il Gestore delle Segnalazioni riferisce con frequenza almeno annuale all'Organo di Vigilanza 231 sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte, garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

In particolare, sono trasmesse le seguenti informazioni relative alle Segnalazioni:

- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto italiano;
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto UE;
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231;
- Numero di non conformità rilevate nella gestione delle Segnalazioni di Whistleblowing.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura qui descritta è efficace e raggiunge gli obiettivi definiti; se saranno ricavate indicazioni di cambiamenti nell'ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull'efficacia del processo di Segnalazione, la Società valuterà eventuali modifiche al processo di gestione delle Segnalazioni.

8. Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

Le identità delle persone coinvolte nelle Segnalazioni non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

- quando le persone hanno dato il proprio consenso esplicito, oppure hanno intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della legge applicabile.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Dove sono coinvolti gli Enti pubblici, nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione

sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi previste dal Decreto, oltre che nelle procedure di Segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni (secondo le previsioni del Decreto) è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

9. Divieto di ritorsione

Non è consentita né tollerata alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della Segnalazione (ivi comprese le rispettive Persone correlate).

La Società tenta di eliminare, dove e quando possibile, ovvero di compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei soggetti sopra menzionati; la Società si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

La Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile localmente, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in malafede una Segnalazione falsa, opportunistica, infondata, ovvero al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

Di seguito sono indicati alcuni comportamenti o misure che, qualora siano riconducibili in ragione di una segnalazione effettuata, costituiscono ritorsioni:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui cosiddetti "social media" ovvero i pregiudizi

economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione deve informare il soggetto Gestore delle Segnalazioni.

Nel caso in cui venga accertato che il soggetto segnalante sia stato vittima di una condotta vietata dalla presente Procedura, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della stessa.

In ogni caso, gli atti ritorsivi posti in essere per i quali viene accertata la natura discriminatoria o ritorsiva sono nulli, ovvero gli atti che, in violazione del divieto previsto dal Decreto, mettono in pratica una qualunque forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante sono nulli (quindi, ad esempio nullità dell'eventuale licenziamento, del demansionamento o del cambio di mansione, ecc.)

10. Trattamento dei dati personali

I dati personali (inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alla procedura qui stabilita.

La Società rende disponibile ai soggetti interessati l'adeguata Privacy Policy con le informazioni sul trattamento dei loro dati personali.

I dati personali che non sono utili al trattamento di una Segnalazione non vengono trattati e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Il trattamento sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile; trascorso questo termine, il Gestore delle Segnalazioni deve cancellare, ovvero totalmente anonimizzare il contenuto delle Segnalazioni.

Le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Gestore delle Segnalazioni, a soggetti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti

coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerge la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

11. Canale di segnalazione Esterno

il D.Lgs. 24/2023 prevede, oltre ai canali interni, anche il canale esterno messo a disposizione e gestito da ANAC, il cui utilizzo è possibile solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

Nel sito istituzionale di ANAC raggiungibile su Internet all'indirizzo www.anticorruzione.it si accede al servizio dedicato al Whistleblowing dove sono illustrate le modalità di utilizzo e accesso a questo canale e dove sono fornite tutte le informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione previste per la persona Segnalante.

L'utilizzo del canale esterno gestito da ANAC è previsto solo a determinate condizioni, necessarie per accedere a questo canale.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'Art. 4 del D.Lgs. n.24;
- La persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ai sensi dell'Art. 4 del D.Lgs. n.24 e la stessa non ha avuto seguito;
- La persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

12. Divulgazione Pubblica della Segnalazione

Il Decreto prevede anche (Art. 15), al ricorrere di determinate circostanze, il ricorso alla Divulgazione Pubblica e la denuncia all'Autorità giudiziaria: per maggiori dettagli sulla denuncia si rimanda all'intero contenuto del D.Lgs. 24/2023.

La divulgazione al pubblico è una situazione in cui le informazioni, che prima non erano note al grande pubblico, vengono presentate o divulgate alla popolazione.

La Divulgazione Pubblica può essere gestita con l'uso di supporti di stampa, della televisione, della radio, dell'uso di Internet.

La persona Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della Divulgazione Pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna o direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità precedentemente descritte relative ai canali di segnalazione interna ed esterna a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti da parte di chi gestisce il canale di segnalazione interna o dall'ANAC stessa e in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

In tali casi restano valide le norme sul segreto professionale dei soggetti esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.