



WHISTLEBLOWING POLICY

PREMESSA

La presente procedura disciplina le modalità e le garanzie per l'inoltro in via riservata di segnalazioni di violazioni e illeciti ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 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".

In particolare, il documento è rivolto a definire:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- c) l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

NORMATIVA E LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- 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, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- Nuova Disciplina "Whistleblowing" - Guida Operativa per gli Enti Privati – Confindustria ed. ottobre 2023.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento si assumono i seguenti termini nei relativi significati enunciati dal D.lgs. 24/2023:

Violazioni

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente 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 nei numeri 3), 4) e 5);

Informazioni sulle violazioni

Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Segnalazione o segnalare

La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

Segnalazione interna

La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

Segnalazione esterna

La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente

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;

Persona segnalante

La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

Facilitatore

Una 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;

Contesto lavorativo

Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso i 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 o contabile;



Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
Seguito	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
Riscontro	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
Soggetti del settore pubblico	Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d) , del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house , così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o) , del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;
Soggetti del settore privato	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1); 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

DESTINATARI

I Destinatari della presente procedura sono individuati in ossequio a quanto previsto dall'art. 3 co. 3 e 5 D.lgs. 24/2023 ed afferiscono alle seguenti categorie:

- I soggetti apicali della Società, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- I lavoratori subordinati;
- I lavoratori autonomi nonché titolari di un rapporto di collaborazione;
- I partners, fornitori, consulenti, liberi professionisti ed altri stakeholders in relazione di interesse e che prestino la propria attività a favore o presso la Società;



- Ogni altro soggetto il relazione qualificata con la società, con riferimento ad attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Le tutele previste dalla presente procedura trovano applicazione anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- Quanto il rapporto di lavoro o di collaborazione non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono 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.

Dette tutele sono altresì estese nei confronti di:

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

AMBITO DI APPLICAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto e riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6), pur non avendo la società formalmente adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente 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 nei numeri 3), 4) e 5).

Il processo di gestione della segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- comunicazioni di carattere commerciale;
- informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore delle Segnalazioni di dar corso a diligenti e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione ed ai fini del vaglio preliminare di ammissibilità, in particolare deve esplicitare:

- le proprie generalità (nome, cognome, luogo e data di nascita) o altre informazioni dalle quali possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione dell'ente, salvi i casi di segnalazione anonima;
- un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una chiara e completa esposizione dei fatti oggetto di segnalazione, con enunciazione dei fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione della Società, nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- le generalità dei soggetti coinvolti, ai quali è attribuita la violazione, o altri elementi che ne consentano l'identificazione;
- le disposizioni, le procedure, i protocolli e/o le istruzioni operative aziendali che si assumono violate;
- eventuali documenti che possano confermare o supportare la fondatezza della segnalazione;
- la volontà di beneficiare delle tutele di riservatezza previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di whistleblowing.

Eventuali segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione per ulteriori verifiche solamente allorché le informazioni ivi contenute consentano di dar corso ad un'adeguata istruttoria nel rispetto di quanto previsto dalla presente procedura e dagli artt. 4, 5 e 12 D.Lgs. 24/2023.

MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

SEGNALAZIONE INTERNA

Ai sensi di legge, la Società, sentite le rappresentanze sindacali, ha attivato un proprio canale di segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Gestore delle Segnalazioni nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- In forma scritta, con modalità informatiche, mediante piattaforma online reperibile all'URL <https://wb.genya.it/05051750635>;
- In forma scritta, attraverso posta ordinaria o corriere espresso, mediante spedizione di lettera raccomandata all'indirizzo del Gestore delle Segnalazioni, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione". La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.
- In forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione interna potrà essere documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di redazione del verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione;

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni è trasmessa a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza a quest'ultimo entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto lo stesso Gestore delle Segnalazioni la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società, con la seguente dicitura: "Riservata Personale all'attenzione del Consiglio di Amministrazione".

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta

SEGNALAZIONE ESTERNA

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella procedura interna, se il gestore della segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).



Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. 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.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Società mette a disposizione informazioni chiare circa modalità, presupposti, procedura e garanzie per l'effettuazione di segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, mediante comunicazione informativa pubblicata all'interno del sito web aziendale nonché consegnata a richiesta agli stakeholders esterni coinvolti nell'ambito di applicazione della presente procedura. Sono di seguito delineate fasi e relative attività operative in carico al Gestore delle Segnalazioni in conseguenza della ricezione di una segnalazione.

FASE DI RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna può effettuarla secondo le modalità sopra indicate.

Solo utilizzando la piattaforma informatica, la Persona segnalante accede ad un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

Il Gestore delle Segnalazioni rilascia alla persona segnalante specifico avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (mediante piattaforma informatica, a mezzo posta Racc. A/R o brevi manu)

La Persona segnalante è invitata a prendere visione dell'informativa Whistleblowing (presente sulla piattaforma informatica, consegnata mediante Racc A/R o brevi manu) completa della nota informativa nella quale è comunicato che:

- Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
- 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.
- Nell'ambito di eventuale 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.
- 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 segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, 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.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni è trasmessa a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza a quest'ultimo entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, 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.

VALUTAZIONE PRELIMINARE DI RILEVANZA, DECLARATORIA DI INAMMISSIBILITÀ E ARCHIVIAZIONE PER MANIFESTA INFONDATEZZA

Il Gestore delle Segnalazioni effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- a) Appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
- b) Verificare la presenza di concorrenti interessi personali del segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- c) Ove necessario svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione i necessari e opportuni chiarimenti e/o integrazioni anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante.

Il Gestore delle Segnalazioni dichiara inammissibile la segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione e dandone comunicazione alla persona segnalante, nelle seguenti ipotesi:



- Manifesta mancanza di interesse e/o rilevanza in capo alla Società;
- Manifesta incompetenza del Gestore delle Segnalazioni rispetto alle questioni segnalate, che esulano dal perimetro applicativo e dalle finalità di cui al D.Lgs. 24/2023;
- Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- Accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- Produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

Il Gestore delle Segnalazioni fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro massimo 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

FASE ISTRUTTORIA

Il Gestore delle Segnalazioni ha il compito di dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, con la possibilità di richiedere a quest'ultima ogni integrazione utile o necessaria.

Superato positivamente il vaglio preliminare di ammissibilità, il Gestore delle Segnalazioni provvede alla gestione e verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, ivi inclusa l'audizione della persona segnalante.

Il Gestore delle Segnalazioni procede, altresì, a sentire la persona coinvolta, alla quale sia attribuita la violazione, in particolare ove lo richieda, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La corrispondenza con la persona segnalante è tenuta solo a mezzo di comunicazioni effettuate su piattaforma informatica datata di tutte le misure di sicurezza volte a garantire massima riservatezza.

Le comunicazioni in ingresso saranno accessibili mediante credenziali personali e riservate in possesso del solo Gestore delle Segnalazioni.

DIVULGAZIONE DELL'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE PREVIO OTTENIMENTO DEL CONSENSO ESPRESSO

Il Gestore delle Segnalazioni avvisa la persona segnalante mediante comunicazione scritta (piattaforma informatica o Racc. A/R) nel caso sia necessario dar corso alla rivelazione dell'identità della stessa ai fini dell'utilizzabilità della segnalazione nell'ambito di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto incolpato.

Il Gestore delle Segnalazioni a procede quindi nella fattispecie delineata alla richiesta ed eventuale acquisizione del consenso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, pena l'inutilizzabilità della segnalazione nel relativo procedimento disciplinare.

NOTIZIE SULLO STATO DELLA SEGNALAZIONE

In qualunque momento il segnalante può chiedere informazioni al Gestore delle Segnalazioni sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta, utilizzando le stesse modalità usate per la trasmissione della segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es. indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di informazioni di cui al capoverso precedente entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.



RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE E ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

Il Gestore delle Segnalazioni fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Sulla base delle emergenze istruttorie, il Gestore delle Segnalazioni predisponde una nota informativa nei confronti del Consiglio di Amministrazione con invito alla formulazione di un piano di intervento ed attuazione delle necessarie azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate.

Il Gestore delle Segnalazioni monitora lo stato di attuazione e l'efficacia delle azioni intraprese dalla Società.

"Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Sono analogamente sanzionate, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023, anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati dall'Ente nei confronti del segnalante medesimo (rif. art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023) ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si rimanda al Sistema disciplinare del Modello 231.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate presso gli archivi cartacei e digitali del Gestore delle Segnalazioni 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 e dei principi di liceità del trattamento.

Il Gestore delle Segnalazioni cura altresì la tenuta di un registro con annotazione cronologica delle segnalazioni pervenute.

MISURE DI PROTEZIONE

Nei confronti del segnalante si applicano le misure di protezione previste dal capo III del D.lgs. 24/2023 ed in particolare:

- a) **Divieto di ritorsione** – il segnalante non potrà essere destinatario di ritorsioni in ragione della segnalazione effettuata, tali intendendosi:
 - 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 merito negative o le 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 una legittima aspettativa 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;
- l. 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;
- m. La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970 o dell'art. 2 D.lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Il segnalante destinatario di atti di discriminazione ha altresì diritto ad adire l'autorità giudiziaria affinché adotti tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di discriminazione e la dichiarazione di nullità degli atti così adottati.

- b) **Limitazione della responsabilità** – non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata.
- c) **Rinunce e transazioni** – le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 co. 4 c.c.

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 segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, 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.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle Autorità competenti, deve essere effettuato in ossequio alla normativa vigente.

In applicazione del principio di minimizzazione, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. 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 D.lgs. 196/2003 ed in particolare:

*"I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento **non possono essere** esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del D.lgs. 24/2023".*

DIFFUSIONE E FORMAZIONE AL PERSONALE

La società garantisce a tutto il personale adeguata informazione e formazione in materia di *whistleblowing* anche mediante inoltro individuale a tutti gli stakeholders dell'informativa allegata alla presente procedura.

Detta informativa, nel caso di nuove assunzioni, è consegnata dal Responsabile delle risorse umane al candidato all'atto dell'assunzione.

La società intraprende, infine, ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione mediante gli strumenti più idonei a divulgare la conoscenza dei canali, delle procedure e delle garanzie per l'inoltro delle segnalazioni in conformità alle previsioni normative.

ANALISI PERIODICA DELLE INFORMAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Il Gestore delle Segnalazioni raccoglie e organizza periodicamente ed in forma anonima i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno al fine di:

- Identificare le aree di criticità di processi e procedure aziendali sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- Introdurre nuove misure specifiche di prevenzione degli illeciti e delle violazioni rilevanti ai fini del D.lgs. 24/2023.

REPORTING

Il Gestore delle Segnalazioni rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.



ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura entra in vigore dal 01/01/2025 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- affisa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile;
- pubblicata sul sistema informatico aziendale, nella sezione dedicata.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.