

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

AUTOMATIONWARE S.R.L.

INDICE

1.	Premessa	p.3
2.	Finalità e principi ispiratori	p.4
3.	Definizioni	p.5
4.	I Destinatari della procedura	p.6
5.	La Segnalazione	p.7
5.1.	Oggetto della Segnalazione	p.7
5.2.	Segnalazioni anonime	p.11
6.	Le modalità di presentazione	p.12
6.1.	Canali di Segnalazione interna	p.12
6.2.	Canali di Segnalazione esterna	p.15
6.3.	La divulgazione pubblica	p.16
6.4.	La denuncia all'Autorità giudiziaria	p.16
7.	Verifica delle segnalazioni	p. 16
8.	Risultati delle verifiche	p. 19
9.	Tutela della riservatezza e trattamento dei dati del Segnalante	p.21
10.	Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	p.23
11.	Divieto di ritorsione	p.23
12.	Sistema sanzionatorio	p.25
13.	Diffusione	p.26

1) PREMESSA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (Decreto cd “Whistleblowing”) ha recepito nell’ordinamento nazionale la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

In particolare, il Decreto “Whistleblowing” disciplina *“la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”*.

L’obiettivo della normativa è quello di garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione e rappresenta uno strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la violazione di leggi nel settore pubblico e privato.

Con l’espressione *“whistleblower”* si fa riferimento alla persona che segnala violazioni relative a disposizioni normative nazionali o comunitarie che ledano l’interesse pubblico o l’integrità della P.A. o dell’ente privato di appartenenza di cui sia venuta a conoscenza nell’ambito del rapporto lavorativo.

In sintesi, il D. Lgs. 24/2023 ha:

- introdotto l’obbligo di adozione di canali whistleblowing;
- precisato l’oggetto della Segnalazione;

- definito le categorie dei soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni;
- previsto che i Modelli di Organizzazione e Gestione disciplinino i canali di Segnalazione interna;
- enunciato dettagliate modalità per la gestione delle segnalazioni;
- attribuito poteri all'ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne.

La presente procedura pertanto è stata elaborata alla luce di quanto richiesto dal D. Lgs. 24/2023, in relazione alla predisposizione del canale interno di Segnalazione da parte della Società ed in ossequio, altresì, alle linee guida di ANAC e di Confindustria.

2) FINALITA' E PRINCIPI ISPIRATORI

L'obiettivo della presente procedura è quello di descrivere il processo whistleblowing e fornire al Segnalatore/whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari ed alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

La presente procedura intende quindi rimuovere i fattori che possano disincentivare o ostacolare il ricorso alla Segnalazione, quali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dal momento della ricezione della stessa nonché in ogni contatto successivo.

La Società si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- principio di riservatezza: la Società garantisce la riservatezza dei Segnalanti, dei Segnalati, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno, come meglio precisato al punto 9;
- principio di proporzionalità: le indagini condotte dalla Società devono essere adeguate, necessarie e commisurate alla Segnalazione al fine di analizzare compiutamente la stessa;
- principio di buona fede: le tutele al Segnalante 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 della presente Procedura); nessun Segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

3) DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura, si intende per:

- “Segnalazione interna”: la comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di Segnalazione interna di cui al successivo punto 6.1.;
- “Segnalazione esterna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di Segnalazione esterna di cui al successivo punto 6.2.;
- “Divulgazione pubblica”: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- “Segnalante” o “whistleblower”: la persona fisica che effettua una Segnalazione;
- “persona segnalata”: l’autore o il presunto autore della violazione;
- “gestore delle segnalazioni” è la funzione incaricata di gestire la Segnalazione ricevuta;
- “facilitatore”: la persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

4) DESTINATARI DELLA PROCEDURA

I destinatari della procedura sono le persone fisiche che hanno acquisito direttamente o indirettamente informazioni in merito a violazioni, ossia:

- dipendenti, inclusi ex dipendenti e candidati in fase di selezione;
- collaboratori (liberi professionisti, consulenti, volontari, stagisti, ecc.);
- membri degli organi sociali (inclusi i membri degli organi amministrativi, gestionali o di vigilanza) e azionisti della Società;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

5) LA SEGNALAZIONE

5.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della società sono l'oggetto della Segnalazione.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano esserlo sulla base di elementi concreti.

Sono espressamente escluse, ai sensi dell'art. 1 comma 2 del Decreto legislativo 24/2023:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere meramente personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea (ad esempio: in tema di servizi finanziari, le segnalazioni relative a revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati o agli abusi di mercato; in tema di prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo: uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminosi; in tema di sicurezza dei trasporti: la segnalazione, l'analisi e il monitoraggio di eventi nel settore dell'aviazione civile; in tema di tutela dell'ambiente: sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi);
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Sono, altresì, escluse, tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o "voci correnti tra il pubblico".

Oggetto della Segnalazione possono essere quindi:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società e del Codice Etico.

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

L'accezione da attribuire al *"contesto lavorativo"* deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro *"in senso stretto"* con il contesto organizzativo della società.

In particolare, le linee guida ANAC hanno chiarito che *"ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il Segnalante e il soggetto privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate."*

La Segnalazione, nonostante possa riguardare qualsiasi atto/fatto rientrante tra quelli suddetti, deve comunque rispettare il principio di buona fede, da intendersi genericamente come correttezza e veridicità

della stessa, ed essere sufficientemente precisa, chiara, verificabile e supportata da elementi fattuali.

In altre parole, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) identità del soggetto che effettua la Segnalazione;
- b) descrizione chiara e completa del fatto oggetto della Segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- d) generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f) indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5.2. SEGNALAZIONI ANONIME

Le Segnalazioni possono essere presentate anche in forma anonima. In tal caso, la Società garantisce ai segnalanti anonimi mezzi adeguati al fine di monitorare le loro segnalazioni nel rispetto del loro anonimato.

Sono considerate anonime le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante.

Le segnalazioni anonime devono essere circostanziate e in tal caso saranno equiparate a segnalazioni ordinarie.

Il Segnalante anonimo, successivamente identificato, beneficia comunque della tutela che la normativa garantisce a fronte di misure ritorsive.

6) MODALITA' DI PRESENTAZIONE

La Segnalazione, ai sensi degli artt. 4 e ss. del decreto 24/2023, può essere effettuata attraverso canali, interni o esterni, o attraverso una divulgazione pubblica.

6.1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato un proprio canale di presentazione della Segnalazione. In particolare, tale canale è accessibile dal sito web della società nella sezione dedicata. A supporto, nella pagina web sono presenti informazioni di carattere operativo ed in tema privacy.

Il Canale di Segnalazione garantisce la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia:

- del Segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione;
- del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale può essere affidata ad un ufficio interno (autonomo e dedicato) o esterno ed il gestore deve essere in ogni caso specificamente formato al trattamento delle segnalazioni.

A tale soggetto è espressamente affidata l'autorità e la responsabilità di Gestore del Canale.

In particolare, il Gestore del Canale è:

- autorizzato al trattamento dei dati personali da parte della società;
- indipendente ed imparziale;
- adeguatamente formato.

La Società ha nominato quale Gestore delle Segnalazioni e Responsabile del Trattamento, ai sensi dell'art. 28 del GDPR, un soggetto esterno alla struttura aziendale.

La Segnalazione può essere effettuata sia in forma orale, sia in forma scritta.

Nel primo caso, dovrà avvenire attraverso il sistema di messaggistica audio fornito dalla piattaforma Whistleblowing o, su richiesta del Segnalante inoltrata attraverso la piattaforma, mediante un colloquio orale. Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, previo consenso del Segnalante il contenuto della Segnalazione è documentato (a cura del personale addetto) mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto oppure mediante

verbale che il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione.

Se, al contrario, la Segnalazione viene avanzata in forma scritta, la Società ha predisposto diversi metodi di Segnalazione:

- tramite la piattaforma Whistleblowing, accessibile tramite il sito internet al seguente link <https://hind.whistlelink.com/> : per effettuare una Segnalazione, sarà sufficiente compilare il form rinvenibile al precedente link consultando le istruzioni;
- come da linee guida ANAC del 12.07.2023, tramite posta ordinaria; in tal caso, 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 le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *“riservata al Gestore della Segnalazione”*. La Segnalazione dovrà essere inviata al seguente indirizzo: Studio Legale “C&B”, Via Giannone 1, 10121 Torino

L'accesso alla piattaforma è riservato esclusivamente al soggetto incaricato della gestione del canale ed espressamente autorizzato all'accesso. In tal caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo dal

soggetto incaricato della gestione del canale che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Sarà onere del Gestore delle segnalazioni predisporre un apposito atto organizzativo che disciplini le fasi di ricezione e gestione della Segnalazione. In tale atto, è opportuno che vengano definite le funzioni dei soggetti designati a trattare le segnalazioni, oltre alle modalità ed ai termini di conservazione dei dati. In particolare, in ossequio alle Linee Guida ANAC ed al D. Lgs. 231/01, l'ufficio destinatario della Segnalazione/Gestore è tenuto ad aggiornare il registro delle attività da esso poste in essere ed a garantire, ove possibile, il tracciamento delle attività del personale autorizzato, al fine di limitare eventuali usi impropri delle informazioni, dei dati del Segnalante e dei soggetti coinvolti.

6.2. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Altra modalità di Segnalazione è attraverso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC).

È possibile effettuare una Segnalazione all'ANAC qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di Segnalazione interna non risulti attivo;
- la persona Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non abbia avuto alcun seguito;
- il Segnalante/whistleblower abbia 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;

- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per maggiori informazioni si consiglia la consultazione della pagina dedicata: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

6.3. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ulteriore modalità di Segnalazione è quella attraverso la stampa, mezzi elettronici o attraverso mezzi di diffusione che permettano di raggiungere un numero elevato di persone.

6.4. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Rimane ovviamente ferma la possibilità per i Segnalanti di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria per denunciare le condotte illecite.

Qualora il segnalante/whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

7) VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

Il Gestore delle segnalazioni, ricevuta la Segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione; esaminata la Segnalazione, il gestore conduce un'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 dell'analisi preliminare, il Gestore delle Segnalazioni potrà dare inizio alla fase di "*indagine*" sulla veridicità del contenuto della Segnalazione, interloquendo, se del caso, con i vertici aziendali.

In caso contrario, qualora dovesse essere rilevata la manifesta infondatezza della Segnalazione o qualora il contenuto della stessa fosse eccessivamente generico o, ancora, qualora la documentazione a sostegno della comunicazione fosse non appropriata o inconferente, il Gestore delle Segnalazioni potrebbe non avviare l'istruttoria, archiviando la Segnalazione.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscano un reato, il Gestore delle Segnalazioni valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti e con il management della Società, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione debbano essere notificate alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa 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 riservatezza, imparzialità, equità e proporzionalità 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, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili.

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 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, ferma restando la facoltà per la Società di intraprendere misure a propria tutela contro Segnalanti che presentino consapevolmente false segnalazioni.

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 normativa applicabile.

Qualora il Gestore della Segnalazione si trovasse in posizione di conflitto d'interesse nella valutazione della Segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, dovrà dichiararlo all'organo amministrativo della Società e/o all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Società, e dovrà astenersi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica; tale situazione verrà tracciata sulla piattaforma.

In sintesi, nell'ipotesi di Segnalazione, il Gestore della Segnalazione dovrà:

- a) rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante, eventualmente richiedendo integrazioni;
- c) dare corretto seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire un riscontro al Segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento;
- e) coordinarsi con l'OdV qualora la Segnalazione riguardi il Modello di Organizzazione e Gestione.

8) RISULTATI DELLE VERIFICHE

Terminata la fase di “*indagine*”, il Gestore delle Segnalazioni fornisce un riscontro al Segnalante.

In particolare, il riscontro potrà essere:

- a) comunicazione dell’archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi;
- b) avvio di un’inchiesta interna;
- c) provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata.

Non è competenza del Gestore della Segnalazione accertare la responsabilità dei soggetti segnalati, dovendo esso limitarsi ad accertare la fondatezza della segnalazione.

Una volta completata la fase di verifica, il Gestore delle Segnalazioni predispone 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 aziendali coinvolte sulla base del principio “*need to know*” (ivi compresa la possibilità di condividere una versione anonimizzata del documento) per determinare, in accordo con le funzioni competenti, un piano d’azione (laddove necessario) e/o qualsiasi altra misura da adottare (comprese eventuali misure disciplinari nei confronti di dipendenti).

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini vengano concluse a causa dell'insufficienza degli elementi a supporto della Segnalazione stessa, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili.

Il Gestore delle Segnalazioni riferisce, almeno ogni sei mesi, sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte agli organi statutari di controllo e supervisione aziendali (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura descritta sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti. Se vi sono 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 stesso.

9) TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI DEL SEGNALANTE

L'art. 12 del Decreto 24/2023 fissa l'obbligo per l'ufficio destinatario della Segnalazione o per l'ANAC di mantenere segreta l'identità della persona Segnalante, salvo il caso in cui il Segnalante stesso presti il proprio consenso espresso a rivelare la sua identità a persone diverse da quelle autorizzate a trattare i suoi dati (in ossequio alle disposizioni del Regolamento UE n. 679/2016 e del D. lgs. n. 196/2003).

Un'eventuale violazione del segreto potrebbe far sorgere una responsabilità penale ai sensi dell'art. 329 c.p.

Il trattamento dei dati della persona Segnalante deve necessariamente essere svolto da soggetti ad hoc nominati Responsabili del Trattamento, ex art. 28 del regolamento UE n. 679/2016. Ogni trattamento svolto deve avvenire nel pieno rispetto del GDPR e del Codice della privacy.

Ovviamente, eventuali soggetti delegati sono tenuti al rispetto di tutti gli obblighi gravanti in capo al Titolare del trattamento, che sarà ritenuto responsabile in caso di violazioni sul trattamento dei dati degli interessati laddove tali violazioni siano state commesse dai soggetti delegati.

In ragione del citato obbligo di tutela, un'eventuale rivelazione dell'identità della persona Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avviene sempre con il consenso espresso della stessa.

Pertanto, il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dalla cui rivelazione si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

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.

Tale riservatezza è garantita durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento della Segnalazione ad altre autorità competenti.

10) CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

La documentazione relativa alla Segnalazione è conservata per il tempo necessario a dare seguito alla stessa e, in ogni caso, per un tempo non superiore a cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito della stessa, nel rispetto delle normative in tema di tutela dei dati personali.

L'obbligo di conservazione ha lo scopo di consentire l'identificazione degli interessati per il tempo necessario a dare seguito alla Segnalazione o, in ogni caso, per quello previsto dal Decreto 24/2023.

L'obbligo di conservazione vige anche per le segnalazioni anonime.

Sarà onere del Gestore della Segnalazione prevedere, nell'atto organizzativo, le modalità ed i termini di conservazione dei dati.

11) DIVIETO DI RITORSIONE

La Società non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o consumata, ai danni del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione.

Il Decreto Legislativo 24/2023 definisce la ritorsione come 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, da intendersi come danno ingiustificato, quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla segnalazione.

Qualora sorgesse una controversia avente ad oggetto l'accertamento di comportamenti o atti ritorsivi nei confronti della persona Segnalante, vige una presunzione secondo la quale tali azioni siano state poste in essere in ragione della Segnalazione. L'onere di provare le ragioni "*non ritorsive*" di tali comportamenti grava su colui che le ha poste in essere. Allo stesso tempo, vi deve essere uno stretto nesso di causa tra la Segnalazione, a prescindere dalla modalità di presentazione, e la ritorsione, affinché quest'ultima possa essere considerata tale.

Per ritorsione si intende (a titolo meramente esemplificativo): il licenziamento, una modifica della mansione *in peius* o la riduzione dello stipendio, l'adozione di misure disciplinari, ecc.

Per consultare l'elenco completo delle ritorsioni previste, si rimanda all'art. 17 del Decreto n. 24/2023.

A favore delle persone segnalanti, ed al fine di persuaderle ad effettuare la Segnalazione, sono previste dal Decreto 24/2023 delle

misure di sostegno, il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC. Per maggiori informazioni, si consiglia di consultare il sito internet al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9>.

Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del Decreto 24/2023, la tutela dalle ritorsioni viene meno nel momento in cui venga accertata con sentenza, anche se solo di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Alla luce del medesimo comma, al soggetto Segnalante verrà, inoltre, irrogata una sanzione disciplinare, che dovrà essere espressamente prevista nei Modelli di Organizzazione e Gestione.

12) SISTEMA SANZIONATORIO

L'accertamento di eventuali violazioni di quanto disposto nella presente Procedura sarà passibile di contestazione disciplinare secondo il sistema sanzionatorio già previsto nella Parte Generale del Modello nonché di eventuale richiesta di risarcimento danni

Sono fonte di responsabilità in sede disciplinare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave;
- segnalazioni manifestamente opportunistiche;
- segnalazioni compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

Sono altresì sanzionate, ai sensi dell'art. 17 del D.Lvo 24/2023, le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante compresi tutti gli atti discriminatori eventualmente adottati dalla Società nei confronti dello stesso ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria.

Le sanzioni disciplinari sono proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo così come nulli sono il mutamento di mansioni o ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della Segnalazione

13) DIFFUSIONE

L'attivazione del canale di segnalazione è stata comunicata alle Organizzazioni Sindacali.

Quanto alla diffusione tra i destinatari, la presente Procedura verrà affissa in bacheca nonché inviata via mail a tutti i soggetti interessati.