

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PG 50
Em. 1
pag. 1 di 12

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | PREMESSA E SCOPO | 2 |
| 2 | RIFERIMENTI DI CONTESTO | 2 |
| 3 | DEFINIZIONI | 3 |
| 4 | OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI | 4 |
| 5 | SEGNALAZIONI IN BUONA O IN MALA FEDE..... | 4 |
| | 5.1 Segnalazioni in buona fede | 4 |
| | 5.2 Segnalazioni in mala fede | 5 |
| 6 | MODALITA' DI SEGNALAZIONE | 5 |
| | 6.1 Segnalazione interna | 5 |
| | 6.2 Destinatario del canale di segnalazione interna | 5 |
| | 6.3 Segnalazione esterna e divulgazione pubblica | 6 |
| 7 | CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE | 6 |
| 8 | MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE | 6 |
| | 8.1 Ricezione della segnalazione e verifica preliminare | 6 |
| | 8.2 Gestione della Segnalazione..... | 7 |
| | 8.3 Accertamento | 7 |
| | 8.4 Archiviazione | 7 |
| | 8.5 Tempi del processo e di gestione della segnalazione | 8 |
| | 8.6 Conservazione | 8 |
| 9 | TUTELA DEL SEGNALANTE..... | 9 |
| | 9.1 Riservatezza | 9 |
| | 9.2 Divieto di ritorsione | 10 |
| 10 | TUTELE DEL SEGNALATO | 10 |
| 11 | SANZIONI DISCIPLINARI | 11 |
| 12 | TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI..... | 11 |
| 13 | INFORMAZIONE E FORMAZIONE..... | 12 |

| | | | | | | |
|-----------|------------|-------------|--------------------|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 1 | 0 | 27/10/2023 | Emissione |  |  |  |
| EM | REV | DATA | DESCRIZIONE | Preparato ROSSI S. | Verificato FILIPPONE D. LEG | Approvato UBERTINI A. Pres. CDA |

1 PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing" o solo "Decreto") in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

Per "Whistleblowing", in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

SITIE Impianti Industriali S.p.A. (anche "SITIE" o la "Società"), anche prima dell'entrata in vigore della norma sopra ricordata, si è dotata di un Codice Etico e di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. N. 231/2001, promuovendo una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance e Integrity, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la "Procedura Whistleblowing" o "Procedura") SITIE intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti, precisando che la presente procedura ha anche rilevanza ai fini del D. Lgs. N. 231/2001 e si integra con le procedure di segnalazione già previste dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottati dalla Società.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

2 RIFERIMENTI DI CONTESTO

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- 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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- D.Lgs. 231/2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SITIE ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice etico SITIE.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PG 50
Em. 1
pag. 3 di 12

3 DEFINIZIONI

| | |
|--------------------------------|---|
| Destinatari | Coloro che hanno la facoltà di effettuare una segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto, tra i quali il personale dipendente di SITIE assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali, di controllo e di vigilanza, azionisti, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i <i>business partner</i> . |
| Divulgazione pubblica | Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. |
| Modello 231 | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. |
| Organismo di Vigilanza ("OdV") | Organismo di Vigilanza di SITIE nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. |
| Segnalante | Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, avendone la facoltà ai sensi del Decreto Whistleblowing e della presente procedura. |
| Segnalato | Persona (fisica o giuridica) menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente. |
| Segnalazione | Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in SITIE, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. |
| Segnalazioni anonime | Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. |
| Segnalazione esterna | Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna. |
| Segnalazioni in malafede | Qualsiasi comunicazione ricevuta da SITIE che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno. |
| Segnalazione interna | Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna. |
| Segnalazione non rilevante | Qualsiasi comunicazione ricevuta da SITIE, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da SITIE che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche. |
| Violazioni | Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di SITIE e che consistono nelle condotte di cui al par. 4. |

4 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di segnalazione:

- un comportamento o una situazione contrari al Modello 231, al Codice etico di SITIE, nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, così come richiamati nel Decreto Whistleblowing, 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.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Eventuali segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi inesequibili e, pertanto, saranno archiviate.

In particolare, **non sono rilevanti le Segnalazioni:**

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

5 SEGNALAZIONI IN BUONA O IN MALA FEDE

5.1 SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE

Il segnalante è invitato ad effettuare segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una segnalazione, il segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la segnalazione.

5.2 SEGNALAZIONI IN MALA FEDE

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni — anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari — nei confronti del segnalante.

6 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

6.1 SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali interni di segnalazione che consentono la presentazione delle segnalazioni per iscritto.

La Segnalazione in forma scritta può essere trasmessa tramite:

- la casella di posta elettronica dell'OdV all'indirizzo organismo.vigilanza@sitiespa.it

Detto sistema di segnalazione garantisce – anche tramite strumenti di crittografia – la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato o della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

E' consentito effettuare anche segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Occorre, in ogni caso, tener conto che le segnalazioni anonime potrebbero limitare la possibilità per SITIE di investigare efficacemente in quanto potrebbe risultare impossibile instaurare un agevole canale informativo con il segnalante, con il rischio, quindi, di inficiare l'utilità della segnalazione stessa. SITIE considera, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

6.2 DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

SITIE ha individuato come Destinatario della segnalazione l'Organismo di Vigilanza, composto da personale professionalmente competente e specificamente formato al riguardo.

Attualmente, l'Organismo di Vigilanza è composto dai seguenti esponenti aziendali:

- Consulente HR della società (Consulente del lavoro esterno);
- Responsabile affari legali e societari della Società.

Qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza sia una persona coinvolta nella segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione soltanto agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, con esclusione della persona coinvolta nella segnalazione.

6.3 SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può presentare la propria segnalazione all'ANAC, tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può procedere tramite divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

7 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al segnalante, laddove individuato. Il segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

Cosa indicare nella segnalazione?

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
- ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione
- natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della segnalazione
- circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della segnalazione
- ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della segnalazione

È necessario allegare, ove disponibile, opportuna documentazione a sostegno della segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della segnalazione.

8 MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE

Al ricevimento della segnalazione:

- L'OdV avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla data di ricezione;
- L'OdV svolge una verifica preliminare dei contenuti della stessa, al fine di valutarne la rilevanza ai sensi del Decreto Whistleblowing, la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per poter approfondire la segnalazione;

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PG 50
Em. 1
pag. 7 di 12

- Se la segnalazione risulta manifestamente infondata, generica, in mala fede, mancante di elementi sufficienti per approfondimenti, ovvero non rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing, l'OdV provvede ad archivarla, motivando per iscritto al segnalante le ragioni dell'archiviazione;

Se la segnalazione non viene archiviata, l'OdV provvede a prenderla in carico ed avvia formalmente la fase di accertamento. Come previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la segnalazione presentata ad un soggetto diverso dall'OdV deve essere trasmessa immediatamente (entro cinque giorni) all'OdV, dandone contestuale notizia al segnalante.

8.2 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

L'OdV, nel gestire la segnalazione, svolge le seguenti attività:

- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e gli richiede le integrazioni ed i chiarimenti necessari;
- dà seguito alle segnalazioni ricevute, con diligenza;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro i termini previsti dal successivo art. 8.5.

8.3 ACCERTAMENTO

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulla segnalazione, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al segnalante, se individuato e se necessario, e per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing.

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni interne di SITIE e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della segnalazione.

L'OdV ne assicura lo svolgimento in maniera equa ed imparziale e sempre nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing; ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del segnalante, ne è data immediata comunicazione alla funzione aziendale competente o all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del segnalante. La segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

8.4 ARCHIVIAZIONE

La decisione in merito all'archiviazione della segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo.

La segnalazione è archiviata se:

- Non è rilevante
- Si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito
- E' stata effettuata in mala fede
- L'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza

8.5 TEMPI DEL PROCESSO E DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

| | |
|---|---|
| Invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione | entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione |
| Riscontro alla segnalazione | entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data di avviso di ricevimento in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione |
| Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto | entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto |
| Fissazione del giorno dell'incontro diretto | entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto |

8.6 CONSERVAZIONE

L'OdV è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della segnalazione, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di segnalazione.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in una cartella protetta da credenziali di autenticazione, conosciute solo dalla funzione OdV ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo all'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di utilizzo di linea telefonica, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

9 TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al segnalante possono essere garantite dalla Società a condizione che:

- a. Al momento della segnalazione, l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. La segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto nel Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche nel caso di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato ed ha subito ritorsioni, come meglio indicate al successivo articolo 9.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante:

- Divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- Misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e del Segnalato;
- Protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - La possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - La previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- Limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
 - Al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione; e
 - Sussistessero le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione;
- Limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- Sanzioni.

Le tutele accordate al segnalante sono estese anche:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

9.1 RISERVATEZZA

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

9.2 DIVIETO DI RITORSIONE

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del segnalante, del segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, **costituiscono esempi di condotte ritorsive:**

- 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 demerito o le referenze negative
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie e 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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

10 TUTELE DEL SEGNALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

11 SANZIONI DISCIPLINARI

L'art. 21 del Decreto Whistleblowing prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie, da 10.000 a 50.000 Euro, nei confronti di chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- Compimento di atti di ritorsione ai danni del segnalante o delle persone a lui collegate in relazione a segnalazioni;
- Ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione; violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- Mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- Mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- Mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

L'applicazione di suddette sanzioni è demandata all'ANAC.

Possono, inoltre, essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del segnalato, se le segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del segnalante, se sono effettuate segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato dall'azienda in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della segnalazione.

12 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni ricevute, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

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 GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196; il segnalato non potrà esercitare detti diritti, qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Procedura apposita informativa sul trattamento dei dati personali, effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni. Le persone competenti a ricevere o a dare seguito

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PG 50
Em. 1
pag. 12 di

12

alle segnalazioni ai sensi della presente procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy. Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con accordo, o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR, il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

13 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito Internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.