

POMETON S.P.A.

PROCEDURA “WHISTLEBLOWING” DI RICEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 10.03.2023 N. 24

Sommario

1. Premessa	2
1.01 Introduzione	2
1.02 Normativa di riferimento e linee guida ANAC	3
1.03 Scopo della procedura ed applicabilità.....	3
1.04 Ambito e tempistica di applicazione della procedura	4
1.05 Definizioni.....	5
1.06 Sintesi dei presupposti soggettivi ed oggettivi	6
1.06.1. Requisiti del segnalante	7
1.06.2. Contenuto della segnalazione.....	7
1.06.3. Segnalazioni vietate e sanzioni applicabili	9
1.07 Canali di segnalazione interna.....	9
1.08 Gestore delle segnalazioni interne.....	10
2. Gestione delle segnalazioni interne	11
2.01 Sintesi delle fasi di ricezione e gestione della segnalazione	11
2.02 Ricezione e registrazione della segnalazione	11
2.03 Valutazioni preliminari.....	12
2.04 Fase istruttoria	13
2.05 Fase decisoria	13
2.06 Archiviazione.....	14
3. Protezione dei dati personali.....	14
3.01 Applicabilità della normativa sulla protezione dei dati personali.....	14
3.02 Riservatezza del segnalante del segnalato e dei soggetti menzionati nella segnalazione	15
4. Canali di segnalazione esterna (ANAC) e misure di sostegno	16
5. Divulgazione pubblica	17
6. Divieto di ritorsioni.....	17
7. Sanzioni applicabili in caso di violazioni	19
8. Formazione e diffusione della procedura	20
9. Monitoraggio e revisione della procedura.....	20
10. Disposizioni finali	20

Versione procedura	descrizione
Versione 1.0	Prima emissione

1. Premessa

1.01 Introduzione

Pometon S.p.a. si è sempre prefissa, quale principio etico fondamentale, di svolgere la propria attività nel pieno rispetto della normativa vigente, oltre che dei principi etici e di comportamento improntati alla correttezza, integrità e legalità delle condotte, di cui la presente procedura costituisce un'ulteriore concretizzazione che si aggiunge al modello di organizzazione ex d.lgs. 2001 n. 231 già adottato da tempo.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, recependo la direttiva (UE) 2019/1937, ha introdotto modelli di ricezione e gestione delle segnalazioni tramite canali interni alle organizzazioni per segnalare specifiche violazioni normative, conosciuti anche come modelli “whistleblowing” (il termine deriva dalla frase "to blow the whistle", letteralmente "soffiare il fischietto", presumibilmente nata con riferimento al poliziotto che fischia con un fischietto per evidenziare un illecito e fermare l'autore).

Tali modelli “whistleblowing” sono istituiti per consentire al segnalante (whistleblower) di effettuare la segnalazione di violazioni della normativa di cui si venga a conoscenza nel suo contesto lavorativo, senza temere ritorsioni dirette o indirette. Si tratta di uno strumento per incentivare le segnalazioni e facilitare la scoperta di condotte illecite da sanzionare, favorendo la tutela della legalità e la diffusione di condotte eticamente corrette.

Per tale scopo la normativa si fonda su due principi fondamentali:

- obbligo di adottare canali di segnalazione efficaci per garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti indicati nella segnalazione;
- la tutela del soggetto segnalante e di altri soggetti a lui “vicini” contro condotte ritorsive e discriminatorie quale conseguenza della segnalazione.

In tale contesto, la presente procedura “whistleblowing” costituisce il modello adottato da Pometon S.p.a. per la ricezione e gestione delle segnalazioni al fine di dare concreta attuazione ai valori etici sopra esposti, parte essenziale della propria cultura aziendale, nel rispetto della normativa vigente.

1.02 Normativa di riferimento e linee guida ANAC

La presente procedura “whistleblowing” è stata creata tenendo conto della normativa di riferimento applicabile e delle linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione¹), come da elenco di sintesi che segue:

- Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Decreto legislativo del 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni, relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196 “Codice in materia di Protezione dei Dati Personali” e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 dall’ANAC.

1.03 Scopo della procedura ed applicabilità

Scopo della presente procedura è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie al segnalante per chiarire chi può effettuare le segnalazioni e con quali strumenti, illustrando le relative garanzie a tutela del segnalante e degli altri soggetti interessati, nonché dare le idonee indicazioni al gestore delle segnalazioni interne per una corretta gestione delle segnalazioni, sulla base di un modello di ricezione e gestione delle segnalazioni rispettoso della normativa vigente.

In particolare, il documento ha l’obiettivo di chiarire:

- i soggetti che possono effettuare le segnalazioni;

¹ Si tratta di autorità indipendente e il cui sito internet ufficiale si trova a questo link <https://www.anticorruzione.it/>.

- le unità organizzative preposte alla gestione delle segnalazioni, descrivendo i relativi ruoli e responsabilità;
- circoscrivere le violazioni che possono essere segnalate;
- i canali disponibili per effettuare le segnalazioni e modalità operative;
- le modalità e fasi di gestione di una segnalazione;
- I tempi di conservazione della documentazione e modalità;
- le tutele giuridiche previste a favore del segnalante, del segnalato e degli altri eventuali i soggetti menzionati nella segnalazione;
- il sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione della procedura.

1.04 Ambito e tempistica di applicazione della procedura

La presente procedura si applica a Pometon S.p.a., in relazione a tutta la propria organizzazione ed i suoi membri, nessuno escluso, indipendentemente dal ruolo rivestito.

La presente procedura non si applica per le segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023, in relazione alla parte II dell'allegato al decreto stesso (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati

- GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche ed integrazioni, che vanno inoltrati direttamente ai contatti ordinari di Pometon S.p.a..

1.05 Definizioni

Di seguito, le definizioni rilevanti nella presente procedura:

- 1) “**decreto**”: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
- 2) “**società**”: la società Pometon S.p.a.;
- 3) “**direzione**”: l’organo gestorio della Società, al momento dell’emissione della presente procedura, il consiglio di amministrazione;
- 4) “**modello 231**”: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società ai sensi del decreto legislativo 231;
- 5) “**OdV**”: l’Organismo di Vigilanza nominato dalla società nell’ambito del modello 231 adottato;
- 6) “**ANAC**”: Autorità nazionale Anti Corruzione;
- 7) “**titolare del trattamento**”: la persona fisica o giuridica, l’autorità pubblica o il servizio o altro organismo, che singolarmente o assieme ad altri, determina le finalità e mezzi del trattamento di dati personali. In relazione ai trattamenti di dati personali relativi alla presente procedura, titolare del trattamento è Pometon S.p.a.;
- 1) “**contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’art. 3, commi 3 e 4 del decreto dalle persone segnalanti (si veda la definizione che segue) attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- 2) “**persona segnalante**” (di seguito anche “**segnalante**” o, al plurale, “**segnalanti**”): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- 3) “**segnalazione**” o “**segnalare**”: la comunicazione scritta o orale delle violazioni;
- 4) “**segnalazione interna**”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna, forniti e gestiti direttamente dalla società, conforme alle previsioni di cui al decreto;
- 5) “**segnalazione esterna**”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione esterna, forniti e gestiti da ANAC, conforme alle previsioni di cui decreto;

- 6) **“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, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- 7) **“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;
- 8) **“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;
- 9) **“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;
- 10) **“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;
- 11) **“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;
- 12) **“riscontro”**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

1.06 Sintesi dei presupposti soggettivi ed oggettivi

La presente procedura prevede l'applicazione del modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni con le modalità e garanzie previste dal decreto a condizione che:

- la segnalazione provenga da un segnalante che soddisfi i requisiti previsti dall'art. 3 comma 3 del decreto e
- in relazione a segnalazioni che si riferiscono alle violazioni previste dall'art. 2 comma 1 lett. a) punti 2, 3, 4, 5, 6 del decreto.

Le segnalazioni, presentate da un segnalante senza i requisiti richiesti oppure la cui segnalazione non contenga informazioni relative a violazioni previste dal decreto in parola, saranno considerate inammissibili, salvo che possano essere utili ai fini della compliance interna. In questo caso saranno trasmesse dal gestore delle segnalazioni interne, in forma anonima, salva diversa indicazione scritta del segnalante,

all'ufficio interno preposto, individuato nel direttore operativo per le valutazioni di sua competenza.

1.06.1. Requisiti del segnalante

Possono presentare la segnalazione, contenente informazioni sulle violazioni che il segnalante ha appreso nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

I soggetti sopra indicati possono segnalare anche quando:

a) il rapporto giuridico di cui sopra non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le segnalazioni devono comunque essere basate sulla buona fede del segnalante quindi sul fondato motivo di ritenere che le informazioni segnalate siano vere e riferite alle violazioni previste nella presente procedura.

1.06.2. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono contenere informazioni relative alle seguenti violazioni:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d. lgs. 2023 n. 24 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 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;
- 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;
- 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati nei tre punti precedenti.

Nella segnalazione il segnalante deve fornire tutti gli elementi conoscitivi utili a verificare la fondatezza delle violazioni segnalate.

Per tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- 1) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta e l'organizzazione di appartenenza;
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, precisando le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- 3) i dati anagrafici di chi ha posto in essere le violazioni segnalate od altri elementi conoscitivi utili a tale scopo;
- 4) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- 5) l'allegazione di documenti che possono confermare l'identità del segnalante e la sua posizione e ruolo, la fondatezza dei fatti segnalati o indicazioni utili per recuperarli;
- 6) le modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti segnalati;
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- 8) le modalità con cui il segnalante desidera essere ricontattato.

In caso di segnalazione anonime queste se debitamente circostanziate saranno comunque trattate e conservate nei termini previsti dal seguente art. 1.06. Nel caso successivamente la persona segnalante sia stata identificata potrà ricevere le tutele previste dal decreto in caso di ritorsioni (si veda il successivo paragrafo 6).

1.06.3. Segnalazioni vietate e sanzioni applicabili

La segnalazione non deve contenere toni ingiuriosi o offese personali volti ad offendere o ledere l'onore, il decoro personale o professionale delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- l'utilizzo di espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Si evidenzia inoltre che in questi casi, il segnalante può incorrere nei reati di diffamazione e calunnia con le relative conseguenze penali. Inoltre può incorrere nella responsabilità civile per i danni cagionati e nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dal decreto non sono garantite e al segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare. Si informa inoltre che è applicabile la sanzione amministrativa prevista dall'art. 20 comma 1 lett. c) del decreto in parola (si veda anche il successivo paragrafo 7).

1.07 Canali di segnalazione interna

Il segnalante può effettuare la segnalazione interna tramite questi canali:

- A) In forma scritta, compilando il modulo, suddiviso in sezioni, presente nella piattaforma online all'indirizzo internet <https://pometon.whistleblowing.it>, la quale presenta idonee garanzie tecniche ed organizzative a garanzia della riservatezza del segnalante. Il segnalante potrà indicare nel modulo le modalità con cui essere contattato:
- direttamente tramite la piattaforma, mediante un codice identificativo rilasciato subito dopo aver compilato la segnalazione che deve essere memorizzato a cura del segnalante oppure
 - via email o telefono o
 - con altro mezzo idoneo;
- B) In forma orale, tramite contatto telefonico al numero di cellulare **331-663-3393**, cui risponderà solo il gestore da effettuarsi il mattino dal lunedì al venerdì dalle ore 10.00 alle ore 12.30, esclusi i giorni festivi. Il gestore delle segnalazioni interne redigerà un resoconto dettagliato della conversazione e la persona segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il contenuto della segnalazione mediante la propria sottoscrizione, per l'apposizione della quale saranno concordate le modalità con il gestore;
- C) In forma orale mediante incontro diretto con il gestore delle segnalazioni interne, su richiesta del segnalante, tramite il numero di cellulare sopra indicato, entro un termine massimo di venti giorni lavorativi, nella sede più appropriata a garantire la sua riservatezza. L'incontro sarà verbalizzato dal gestore, previo consenso della persona segnalata, con le modalità indicate nel paragrafo 2.06.

Nel caso in cui giunga alla società una segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, il ricevente provvede a recapitare tempestivamente al gestore l'originale con l'eventuale documentazione e manterrà la riservatezza su di essa, pena l'applicabilità delle dovute sanzioni disciplinari (si veda il successivo paragrafo 7). Devono considerarsi come segnalazioni di competenza del gestore tutte quelle comunicazioni che facciano, direttamente o indirettamente, riferimento alla presente procedura oppure contengano la dicitura "riservata", "per il gestore delle segnalazioni interne" oppure "segnalazione whistleblowing" o formule simili.

1.08 Gestore delle segnalazioni interne

Il "gestore delle segnalazioni interne" (o anche semplicemente "gestore") è l'unità organizzativa della società preposta alla ricezione e gestione delle segnalazioni interne. E' gestita da una o più persone fisiche, nominate dalla direzione aziendale, dotate di competenze idonee e specificamente formate che svolgono il proprio ruolo con indipendenza e imparzialità, applicando la presente procedura e la normativa vigente.

Il gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, le integrazioni ritenute opportune e dà diligente seguito

alle segnalazioni. Mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, esponendole e rendendole facilmente visibili nei luoghi di lavoro ed accessibili anche alle persone che non frequentano i luoghi di lavoro che possono effettuare la segnalazione come sopra indicato.

Nel sito internet aziendale è stata creata una sezione dedicata che raccoglie le informazioni suddette, che si trova nelle pagine web:

<https://www.pometon.com/it/whistleblowing/>
<https://www.pometon.com/en/whistleblowing/> .

Nel caso in cui, in relazione alla segnalazione, il gestore sia in conflitto di interessi si asterrà dal trattare la segnalazione ed avviserà la direzione aziendale, tramite il direttore operativo, che provvederà alla nomina di altra persona incaricata di gestire la segnalazione in parola. A tale fine, nel caso la segnalazione sia trasmessa tramite la piattaforma online predetta, il gestore, prima di visionare l'identità del segnalante, accede al contenuto della segnalazione per verificare eventuali conflitti di interessi. Nel caso di presentazione della segnalazione in forma orale, il gestore prima di procedere, informa il segnalante della propria identità e verifica eventuali conflitti di interesse. In tal ultimo caso, la segnalazione sarà raccolta dalla persona incaricata, come sopra nominata.

2. Gestione delle segnalazioni interne

La segnalazione è gestita dal gestore delle segnalazioni interne, secondo le fasi di seguito indicate, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza del segnalante e degli altri soggetti indicati nella segnalazione.

Resta salva la competenza di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza (OdV), secondo quanto previsto dal modello 231.

2.01 Sintesi delle fasi di ricezione e gestione della segnalazione

Le fasi della ricezione e gestione interna della segnalazione si articolano come segue:

- a) ricezione e registrazione della segnalazione
- b) valutazioni preliminari
- c) istruttoria
- d) fase decisoria
- e) archiviazione.

2.02 Ricezione e registrazione della segnalazione

Quando riceve una segnalazione, il gestore:

- 1) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione;

- 2) registra la segnalazione indicando la data e numero progressivo, utilizzando un registro cartaceo oppure tramite registrazione con la piattaforma whistleblowing;
- 3) crea un fascicolo relativo alla segnalazione, in formato cartaceo debitamente custodito o anche tramite le modalità digitali previste dalla piattaforma whistleblowing.

2.03 Valutazioni preliminari

Dopo la fase relativa alla ricezione della segnalazione, il gestore effettua le valutazioni preliminari e quindi:

- a) verifica preliminarmente la sussistenza di eventuali conflitti di interessi e si applica in tal caso il precedente punto 1.08 ultima parte;
- b) verifica preliminarmente se la segnalazione riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8.06.2021 n. 231 o violazioni del modello 231 interno. In tal caso, il gestore informerà senza ritardo l'OdV, il quale, nell'ambito dei propri poteri di vigilanza e controllo, potrà inviare le proprie osservazioni al gestore e seguirne l'andamento, ferma la competenza del gestore nella gestione della segnalazione. Il gestore procede nello stesso modo nel caso in cui, le condotte illecite o le violazioni in parola emergano durante la gestione della segnalazione;
- c) verifica i presupposti di ammissibilità della segnalazione e può richiedere anche integrazioni al segnalante, dando un termine di almeno 30 giorni per l'integrazione;
- d) la segnalazione è inammissibile in caso di:
 - 1) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni, indicate nel precedente paragrafo 1.06.1;
 - 2) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore ed indicate nel precedente paragrafo 1.06.2;
 - 3) genericità della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero supportata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
 - 4) la produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite;
- e) nel caso la segnalazione sia inammissibile, il gestore dà riscontro al segnalante entro tre mesi decorrenti dalla data dell'avviso o in mancanza di avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione e quindi archivia la segnalazione, fatta sempre salva l'applicazione dell'ultima parte del precedente paragrafo 1.06;
- f) in mancanza di inammissibilità della segnalazione, il gestore procede alla sua analisi e verifica come di seguito indicato.

2.04 Fase istruttoria

Al fine di verificare la segnalazione, il gestore può svolgere le seguenti attività istruttorie, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione:

- a) può avviare un'interlocuzione con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale prescelto da quest'ultimo o altrimenti mediante la piattaforma whistleblowing;
- b) ove necessario, può avvalersi del supporto del direttore operativo, il quale si attiva in modo da garantire la riservatezza, al fine di acquisire atti e documenti interni, effettuare ispezioni o richiedere l'ausilio di esperti o l'audizione del personale aziendale. Nel caso il direttore operativo sia in conflitto di interessi in relazione alla segnalazione, il consiglio di amministrazione provvede alla nomina di un sostituto per l'attività di supporto predetta;
- c) può sentire la persona segnalata ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, avendo cura di garantire il diritto di difesa;
- d) può sentire eventuali persone informate sui fatti, con le modalità più opportune.

Nel caso l'istruttoria si prolunghi oltre il termine di tre mesi decorrenti dalla data dell'avviso o in mancanza di avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore invia, entro tale termine, un primo riscontro interlocutorio al segnalante, salvo poi, terminata l'istruttoria e la fase decisoria, inviare il riscontro definitivo.

2.05 Fase decisoria

Una volta completata l'eventuale istruttoria, il gestore decide, motivando per iscritto, sulla segnalazione e quindi:

- a) dichiara inammissibile la segnalazione se sono emersi elementi in tal senso, fatta sempre salva l'applicazione dell'ultima parte del precedente paragrafo 1.06;
- b) archivia la segnalazione se questa risulta infondata;
- c) nel caso il gestore ravvisi un *fumus* di fondatezza della segnalazione, redige una relazione finale in cui evidenzia gli aspetti legali, gestionali, organizzativi e disciplinari emersi e la invia al direttore operativo che informa la direzione per l'attivazione delle misure ritenute opportune, tra cui a titolo esemplificativo:
 - 1) sanzioni disciplinari;
 - 2) azioni civili e amministrative, stragiudiziali e giudiziali;
 - 3) azioni penali come denunce, querele, ecc. ;

- 4) segnalazioni alle autorità competenti;
- 5) interventi organizzativi interni.

Le misure adottate sono comunicate al gestore per iscritto, da parte del direttore operativo.

Non spetta al gestore accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati, a pena di sconfinare nelle competenze degli uffici interni o autorità competenti.

Il gestore provvede altresì a dare riscontro al segnalante come indicato nell'ultima parte del paragrafo precedente, dando un termine al segnalante di almeno venti giorni per eventuali osservazioni e poi archivia la segnalazione, salvo che dalle osservazioni ricorrano nuove circostanze che richiedono ulteriori verifiche.

La direzione può sempre richiedere al gestore, anche tramite il direttore operativo, i chiarimenti sulla relazione finale che ritenga opportuno, sia mediante audizione sia per iscritto.

2.06 Archiviazione

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura del gestore attraverso l'archivio informatico basato sulla piattaforma whistleblowing e un archivio cartaceo dedicato, debitamente protetto.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i cinque anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le dichiarazioni orali del segnalante, del segnalato, delle persone informate sui fatti o di altre persone, sono raccolte mediante verbale, previo consenso del dichiarante, con possibilità di verificare e rettificare quanto riportato. Il verbale è sottoscritto dal dichiarante ed anche dal gestore.

In mancanza di consenso alla verbalizzazione, il gestore redige un resoconto dettagliato delle dichiarazioni da esso firmato.

In entrambi i casi si applicano i termini di conservazione sopra indicati.

3. Protezione dei dati personali

3.01 Applicabilità della normativa sulla protezione dei dati personali

Il gestore delle segnalazioni interne gestisce le segnalazioni applicando la normativa in materia di protezione dei dati personali, attenendosi anche alle istruzioni date dal titolare del trattamento.

Prima di raccogliere le dichiarazioni del segnalante, del segnalato e delle persone informate sui fatti, consegna una copia o indica dove trovare, nella sezione whistleblowing del sito internet aziendale², l'informativa sulla protezione dei dati personali.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alla stessa.

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 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

3.02 Riservatezza del segnalante del segnalato e dei soggetti menzionati nella segnalazione

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del d.lgs. 2003 n. 196 (art. 2-quaterdecies).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono la rivelazione della sua identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta, sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, che potrà avvenire solo in presenza di consenso scritto del segnalante.

La riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione è altresì tutelata con le stesse garanzie previste per la persona

² Si veda l'indirizzo indicato nel precedente paragrafo 1.08.

segnalante, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale nonché qualora dovessero pervenire a personale diverso dal gestore, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse nei termini previsti nell'ultima parte del paragrafo 1.07.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto nel successivo paragrafo 7.

4. Canali di segnalazione esterna (ANAC) e misure di sostegno

Il segnalante può presentare a determinate condizioni la segnalazione tramite i canali di segnalazione esterna predisposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il segnalante può trovare tutte le informazioni presso il sito dell'ANAC all'indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/>.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate con le modalità sopra indicate se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d. lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna precedentemente inviata dal segnalante non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC ha altresì attivato un elenco degli enti del Terzo settore, consultabile nel sito dell'autorità, che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite dagli enti predetti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

5. Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo 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 quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna con le modalità previste dal decreto ed alle stesse non è stato dato riscontro nei termini previsti dal decreto stesso;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

6. Divieto di ritorsioni

È vietata qualunque forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare il decreto individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l’annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La società provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante.

Il segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, potrà darne comunicazione all’ANAC per l’applicazione, contro i responsabili, della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro prevista dall’art. 21 comma 1 lettera a) del decreto e la stessa autorità informerà l’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

Il segnalante ha poi la possibilità di rivolgersi all’autorità giudiziaria per l’adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la sua tutela, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l’ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione previste dal decreto, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una 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 una 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.

Si evidenzia che, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la tutela prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione ed al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, nel caso in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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 rinunce e transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal decreto e sopra sintetizzate non sono valide, salvo siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 comma 4 del codice civile (quindi in sintesi dinanzi al giudice o in sede sindacale).

7. Sanzioni applicabili in caso di violazioni

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, l'ufficio preposto della società adotterà le dovute sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante o anche di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalante, in caso di segnalazioni calunniose o diffamanti o comportamenti illeciti o irregolari o abbia effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente procedura e dalla normativa vigente;
- nei confronti del segnalato nel caso sia fondata la segnalazione e sussistano i presupposti per l'applicazione della sanzione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi contrattuali ed ogni altra azione prevista dalla legge.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al Modello 231 e disciplinare interno.

8. Formazione e diffusione della procedura

La società organizza corsi regolari di formazione per istruire il personale sulla presente procedura e in generale sull'istituto del whistleblowing.

La presente procedura è diffusa a tutto il personale aziendale e pubblicata nella sezione dedicata del sito internet aziendale ed è affissa nella bacheca aziendale.

9. Monitoraggio e revisione della procedura

La presente procedura è monitorata ogni anno per verificare la sua efficacia ed il suo allineamento con la normativa vigente e se del caso, aggiornata con una determina della direzione aziendale.

Il gestore delle segnalazioni informerà regolarmente l'OdV, nell'ambito dell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza e controllo previste dal modello 231, sull'attività di gestione delle segnalazioni e loro esito. L'informativa avverrà con modalità condivise tra il gestore e l'OdV ed in modo che sia sempre garantita la riservatezza.

Alla fine di ogni anno, il gestore redige una relazione sull'attività svolta, sempre rispettando l'obbligo di riservatezza ed evidenzia i possibili miglioramenti della presente procedura e la consegna al direttore operativo e, se richiesto, la presenta alla direzione aziendale.

10. Disposizioni finali

In caso di contrasto tra normativa vigente anche sopravvenuta e la presente procedura, prevarrà in ogni caso la prima.