

# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

	Titolo Documento: <p style="text-align: center;"><b>WHISTLEBLOWING POLICY</b></p>	
	Tipologia Documento:	Pagina <p style="text-align: right;"><b>2/17</b></p>

## INDICE

1.	Scopo .....	3
2.	Normativa applicabile .....	3
3.	Definizioni.....	4
4.	Campo di applicazione .....	5
4.1.	Ambito soggettivo .....	5
4.2.	Ambito oggettivo .....	7
5.	I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni .....	8
5.1.	I canali interni di PreGel S.p.A.....	10
5.2.	Il Gestore della segnalazione .....	11
6.	Tracciabilità e archiviazione .....	13
7.	Le forme di tutela.....	13
7.1.	La tutela della riservatezza .....	13
7.2.	La tutela dalle ritorsioni .....	15
8.	Provvedimenti sanzionatori .....	17

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>3/17</b>

## 1. Scopo

Scopo della presente Whistleblowing Policy (di seguito "Policy") è quello di promuovere un uso appropriato del canale di segnalazione interno adottato da PreGel S.p.A. (di seguito "Società"), al fine di favorire una cultura aziendale ispirata ai principi di responsabilità, trasparenza, legalità e autocorrezione, nel rispetto delle previsioni della normativa vigente e, in particolare, alle disposizioni di cui al D. Lgs n. 24/2023 (*in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, 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*), c.d. "Decreto Whistleblowing".

La Società, nel rispetto della normativa vigente, garantisce la protezione – sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti segnalanti, allo scopo di favorire l'emersione e, conseguentemente, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa organizzazione.

La Policy, pertanto, integra il Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione di cui al D. Lgs. 231/2001 e il Codice Etico della Società, inserendosi nel sistema di *compliance* adottato dalla stessa, quale presidio per la legalità e il buon andamento dell'organizzazione.

## 2. Normativa applicabile

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 – Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937;
- «*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*», approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- D. Lgs. n. 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti;
- Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, *General Data Protection Regulation*);
- D. Lgs. n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali e s.m.i.;
- Modello di Organizzazione e Gestione D. Lgs 231/01;
- Codice Etico.

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>4/17</b>

### 3. Definizioni

Ai fini della Policy si applicano le seguenti definizioni:

**«Violazioni»:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, 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 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, 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; 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 indicati nei numeri 3), 4) e 5) dell'art. 2 D. Lgs. 24/2023;

**«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;

**«segnalazione» o «segnalare»:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

**«segnalazione interna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società;

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>5/17</b>

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna adottato da ANAC;

«**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;

«**Segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

«**facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti in essere con la Società, 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;

«**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

«**ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

«**Gestore della segnalazione**»: persona o ufficio, interno o esterno, autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

«**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

«**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

## 4. Campo di applicazione

### 4.1. Ambito soggettivo

La Policy si applica a tutti i soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>6/17</b>

In particolare, le persone abilitate a effettuare le segnalazioni sono:

- lavoratori subordinati (compresi, per esempio, i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, somministrati, apprendisti, prestatori di lavoro accessorio, lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti;
- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (per esempio, i componenti del Consiglio di Amministrazione, anche privi di incarichi esecutivi, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, ecc.).

I soggetti sopra indicati rientrano nella categoria di destinatari della Policy anche:

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

La Società garantisce idonea tutela anche ai soggetti diversi dal Segnalante che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o denunciante, in particolare a:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>7/17</b>

## 4.2. Ambito oggettivo

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti, in caso contrario verranno applicate le sanzioni previste al successivo paragrafo 8.

Le segnalazioni devono avere a oggetto le informazioni sulle "violazioni" di normative nazionali e dell'Unione Europea, come definite al precedente paragrafo 3, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare anche violazioni non ancora perfezionate che il Segnalante, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti (es: irregolarità e anomalie), ritiene potrebbero essere commesse.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Restano, altresì, fuori dal campo di applicazione della normativa in tema di Whistleblowing (D. Lgs. n. 24/2023) e, quindi, della presente Policy:

- I. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (es: segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative ai trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, ecc.);
- II. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto (es: procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato, contenenti disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori, ecc.);

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>8/17</b>

III. Le segnalazioni di 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 pertinente dell'Unione europea.

\*

Al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti, la segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata.

In particolare, dovranno necessariamente risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il Segnalante dovrà, ove possibile, allegare la documentazione utile a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché indicare eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati.

Qualora la segnalazione non risultasse sufficientemente circostanziata, il Gestore della segnalazione potrà chiedere al Segnalante elementi integrativi.

Al fine di favorire l'emersione di segnalazioni di condotte illecite, è prevista la possibilità di prendere in esame anche le segnalazioni anonime, ovvero quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante.

La Società prende in considerazione le segnalazioni anonime solo qualora le stesse siano adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati.

Resta inteso che il Segnalante anonimo successivamente identificato potrà beneficiare delle tutele previste dalla normativa.

La Società procede a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione, secondo i criteri generali di conservazione riportati al successivo paragrafo 6, rendendo in tal modo possibile rintracciare le stesse qualora il Segnalante abbia successivamente comunicato ad ANAC di essere stato vittima di misure ritorsive a causa della segnalazione anonima.

## **5. I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni**

Il D. Lgs 24/2023 ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

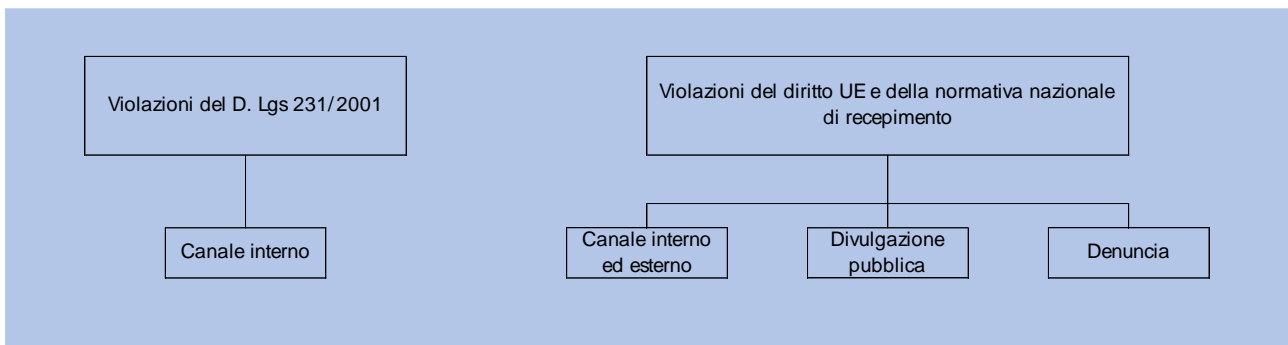
- canale interno dell'ente



	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>9/17</b>

- canale esterno presso ANAC,
- divulgazione pubblica
- denuncia all'Autorità giudiziaria

A seconda dell'oggetto, la segnalazione dovrà essere indirizzata ai canali sopra indicati con le modalità e le limitazioni riportati nella seguente tabella



Vista la prossimità all'origine degli atti, omissioni o condotte illecite oggetto di segnalazione, la segnalazione dovrà essere effettuata IN PRIMA ISTANZA attraverso il canale interno (come descritto al successivo paragrafo 5.1), in quanto strumento che può contribuire in modo significativo al miglioramento dell'ente.

Il Segnalante, pertanto, potrà effettuare una segnalazione tramite il canale esterno solo qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:

**1. se il canale interno obbligatorio**

- **non è attivo**
- **è attivo, ma non è conforme** a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni

**2. il Segnalante ha già fatto la segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito**, perché il Gestore della segnalazione non ha intrapreso, nei termini previsti dalla legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'attività svolta

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>10/17</b>

**3. il Segnalante, sulla base di circostanze concrete e informazioni acquisibili,**

**ha fondati motivi** di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (es: fondato timore di un accordo tra Gestore della segnalazione e soggetto segnalato)
- la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione (es: fondato timore in ragione di situazioni già verificatisi nell'ente in questione)

**4. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire**

**un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,** come per

esempio nel caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte dell'autorità pubblica, in materia di salute e sicurezza o protezione dell'ambiente

## 5.1. Il canale interno di PreGel S.p.A.

Le segnalazioni possono essere inviate dal Segnalante attraverso il canale interno predisposto dalla Società, che consente un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte dei soggetti autorizzati.

Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate:

- **in forma scritta, con modalità informatica, mediante Piattaforma “My Whistleblowing”;**
- **mediante richiesta di incontro** con il Gestore della segnalazione.

### Utilizzo della Piattaforma/Software

Lo strumento attivato dalla Società garantisce, tramite il ricorso a sistemi di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Tutte le segnalazioni ricevute sono crittografate e i dati sono archiviati su server sicuri, all'esterno della rete aziendale.

La piattaforma in questione è erogata in forma di applicazione web, accessibile dal sito istituzionale di PreGel, cliccando il link alla pagina dedicata (<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/pregel>).

Al Segnalante viene assegnato un profilo di utente univoco, che consente l'accesso tramite

login/password ad un'area personalizzata, dalla quale può:

- creare una nuova segnalazione, in modalità anonima o nominativa,
- accedere a tutte le segnalazioni dallo stesso inviate, precedentemente storicizzate nel sistema,

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>11/17</b>

- monitorare lo stato di avanzamento della gestione della segnalazione,
- visualizzare le notifiche/messaggi ricevuti e partecipare alle chat collaborative con il Gestore della segnalazione,
- accedere alla propria segnalazione, apportando ulteriori informazioni e allegando documentazione.

### Segnalazione orale a seguito di incontro

Qualora, anche mediante l'utilizzo della piattaforma sopra descritta, il Segnalante richieda un incontro con il Gestore, la segnalazione fatta oralmente nel corso del citato incontro sarà documentata, previo consenso del Segnalante, 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.

## **5.2. Il Gestore della segnalazione**

Come previsto dall'art. 4, comma 2, D. Lgs 24/2023, la Società ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione a un soggetto esterno – Studio Legal & Engineering di Reggio Emilia - specificamente formato sulla disciplina del Whistleblowing e autonomo, che assicura l'indipendenza e l'imparzialità del processo di Whistleblowing della Società.

Tale soggetto, in ottemperanza ai principi contenuti nella normativa in materia di trattamento dei dati personali, è stato espressamente nominato Responsabile del Trattamento, ai sensi dell'art. 28 GDPR.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società, la segnalazione è considerata rientrante nella presente procedura (e dunque beneficiante del sistema di protezione e riservatezza) solo se il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing. In tal caso, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore della segnalazione. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Una volta ricevuta la segnalazione attraverso i canali sopra indicati, il Gestore della segnalazione procede a:

- rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>12/17</b>

- mantenere, ove possibile, le interlocuzioni con il Segnalante, anche mediante richiesta di ulteriori informazioni che dovessero risultare necessarie per la verifica della fondatezza della segnalazione;
- dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro, anche interlocutorio, al Segnalante entro 3 mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

In particolare, una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore dovrà, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati trattati, procedere alla verifica della sussistenza dei requisiti essenziali per la valutazione di ammissibilità della segnalazione.

Tale prima fase potrà portare all'archiviazione della segnalazione qualora la stessa, anche a seguito delle ulteriori eventuali integrazioni richieste dal Gestore, risulti:

- avere a oggetto fatti/comportamenti/omissioni non rientranti nell'ambito oggettivo, come definito al paragrafo 4.2;
- manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti,
- di contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti,
- corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Nel caso in cui la segnalazione venga valutata ammissibile, il Gestore avvierà la fase di istruttoria interna, volta alla valutazione della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nel corso dell'istruttoria, tenuto anche conto dell'oggetto della segnalazione, il Gestore - oltre ad avviare un dialogo con il Segnalante volto all'ottenimento di chiarimenti, documenti o ulteriori informazioni - potrà acquisire atti, documenti o informazioni da altri uffici della Società e coinvolgere terze persone tramite audizioni e richieste, avendo sempre cura che la riservatezza dell'identità del Segnalante non venga compromessa.

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione risulti fondata, il Gestore procederà a condividere i risultati dell'attività svolta con *il Consiglio di Amministrazione/la Direzione competente a seconda dell'oggetto della segnalazione e del soggetto coinvolto*, affinché vengano adottati gli eventuali provvedimenti disciplinari/sanzionatori e le eventuali azioni di miglioramento.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione risulti infondata, il Gestore procederà all'archiviazione motivata.

In tutti i casi, il Gestore fornirà un riscontro al Segnalante in merito all'esito delle indagini.

A prescindere dall'esito dell'istruttoria, il Gestore procederà altresì a informare gli organi societari e gli altri soggetti competenti a seconda dell'oggetto delle

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>13/17</b>

segnalazioni (esempio: Consiglio di Amministrazione, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Data Protection Officer) circa l'attività svolta e i risultati della stessa, nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte/menzionate nella segnalazione.

Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

## 6. Tracciabilità e archiviazione

La documentazione inerente a ogni segnalazione ricevuta è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni ricevute e, in ogni caso, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## 7. Le forme di tutela

La Società, al fine di incoraggiare la tempestiva emersione delle Violazioni, come definite al paragrafo 3, e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023, ha adottato un sistema di tutele in favore del Segnalante e delle altre persone indicate al paragrafo 4.1:

La **tutela della riservatezza** del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta (Segnalato) e delle persone menzionate nella segnalazione

La **tutela da eventuali ritorsioni** in ragione della segnalazione

### 7.1. La tutela della riservatezza

Nel rispetto dei principi fondamentali in tema di protezione dei dati personali, le informazioni raccolte nel processo di gestione delle segnalazioni saranno trattate al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni ricevute; di conseguenza, il trattamento è limitato alle sole informazioni necessarie alla gestione della segnalazione, mentre i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

La riservatezza dei dati personali contenuti nella segnalazione è garantita in tutte le fasi del processo di gestione della stessa: qualora, per ragioni istruttorie, soggetti diversi dal Gestore debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione alla stessa allegata, i dati relativi al

	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>14/17</b>

Segnalante, al facilitatore, al Segnalato e alle altre persone menzionate verranno oscurati e l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale può desumersi, direttamente o indirettamente, tale identità saranno rivelate ai soggetti diversi dal Gestore solo previo espresso consenso del Segnalante.

Oltre al preventivo consenso, per la rivelazione dell'identità del Segnalante è prevista la previa comunicazione scritta allo stesso delle ragioni che richiedono tale rivelazione nei seguenti casi:

- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della violazione segnalata, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazione, qualora la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

\*

La tutela dell'identità viene garantita anche al Segnalato: a tal fine la Società adotta le cautele necessarie per evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, sia verso l'esterno che all'interno dei vari Uffici.

A sostegno del diritto di difesa del Segnalato è previsto che lo stesso possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il Segnalato ha altresì diritto di essere informato in merito alla segnalazione che lo riguarda nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti, nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie, la tutela della riservatezza sarà garantita solo con riferimento all'identità del Segnalante e non anche rispetto a quella del Segnalato o delle persone menzionate nella segnalazione.

Il Segnalato e le persone menzionate nella segnalazione, in riferimento al trattamento dei propri dati personali nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti normalmente riconosciuti dal GDPR 679/2016 ai soggetti interessati (diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto all'oblio, diritto alla limitazione del trattamento, diritto di opposizione al trattamento, diritto di reclamo all'Autorità Garante), in ragione del fatto che dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

	Titolo Documento: <p style="text-align: center;"><b>WHISTLEBLOWING POLICY</b></p>	
	Tipologia Documento:	Pagina <p style="text-align: right;">15/17</p>

## **7.2. La tutela dalle ritorsioni**

Al Segnalante viene garantita la tutela contro le ritorsioni - come definite al precedente paragrafo 3 - anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione effettuata.

Sono considerate ritorsioni per espressa previsione normativa:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Rientrano, altresì, nel concetto di ritorsione:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- la valutazione della performance artatamente negativa;

	Titolo Documento: <p style="text-align: center;"><b>WHISTLEBLOWING POLICY</b></p>	
	Tipologia Documento:	Pagina <p style="text-align: right;"><b>16/17</b></p>

- la revoca ingiustificata di incarichi;
- l'ingiustificato mancato conferimento di incarichi, con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (es: ferie, congedi, ecc.);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.

Il regime di tutela contro le ritorsioni è subordinato al verificarsi delle seguenti condizioni:

- ❖ il Segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- ❖ l'eventuale segnalazione effettuata nonostante l'incertezza in merito all'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o all'identità dell'autore degli stessi e quella riportante fatti inesatti devono essere frutto di un errore genuino;
- ❖ la segnalazione è stata effettuata utilizzando i canali e nel rispetto delle modalità previste dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente Policy;
- ❖ tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dal Segnalante esiste un rapporto di consequenzialità.

In mancanza del rispetto di tali condizioni, la tutela contro le ritorsioni non potrà essere garantita nemmeno nei confronti dei soggetti diversi dal Segnalante qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione o del particolare rapporto che lega tali soggetti al Segnalante, gli stessi subiscano indirettamente ritorsioni.

La protezione contro le ritorsioni non trova applicazione, altresì, nel caso in cui venga accertata con sentenza anche non definitiva nei confronti del Segnalante, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate con dolo o colpa grave.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC, ente al quale è affidato il compito di accertare la consequenzialità delle stesse alla segnalazione.



	Titolo Documento: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	
	Tipologia Documento:	Pagina <b>17/17</b>

## 8. Provvedimenti sanzionatori

Ai soggetti riconosciuti responsabili delle violazioni segnalate, saranno applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di settore e richiamati dal Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Le opportune sanzioni, disciplinari o contrattuali, saranno, altresì, applicate al Segnalante nel caso in cui nei suoi confronti sia stata accertata, con sentenza anche non definitiva, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false, riportate con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, sia in sede disciplinare che nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti. In particolare, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni effettuate in malafede o con colpa grave, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione competente sono tempestivamente informati affinché possano essere adottati gli adeguati provvedimenti.

Come previsto dall'art. 21, comma 2, del D. Lgs 24/2023, fermi restando i profili di responsabilità civile, penale e amministrativa, il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo della Società si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili dei seguenti illeciti:

- ritorsioni, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni, violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.