

**29) PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE  
DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ  
(CD. *WHISTLEBLOWING*)**

**Indice**

<b>1. Premessa.</b>	<b>p. 03</b>
<b>2. Scopo e finalità.</b>	<b>p. 03</b>
<b>3. Definizioni.</b>	<b>p. 03</b>
<b>4. Destinatari e ambito di applicazione.</b>	<b>p. 05</b>
<b>5. Oggetto e contenuto delle Segnalazioni.</b>	<b>p. 06</b>
<b>6. Il Ricevente le Segnalazioni.</b>	<b>p. 07</b>
<b>7. Modalità di invio delle Segnalazioni.</b>	<b>p. 08</b>
<b>8. Gestione delle Segnalazioni interne.</b>	<b>p. 09</b>
<b>9. Misure di protezione.</b>	<b>p. 10</b>
<b>9.1. Obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante.</b>	<b>p. 10</b>
<b>9.2. Obblighi di riservatezza dell'identità di soggetti diversi dal Segnalante.</b>	<b>p. 10</b>
<b>9.3. Trattamento dei dati personali.</b>	<b>p. 11</b>
<b>9.4. Divieto di ritorsione.</b>	<b>p. 11</b>
<b>9.5. Protezione dalle ritorsioni.</b>	<b>p. 12</b>
<b>10. Responsabilità del Segnalante.</b>	<b>p. 12</b>
<b>11. Archiviazione della documentazione.</b>	<b>p. 13</b>
<b>12. Diffusione.</b>	<b>p. 13</b>
<b>13. Sanzioni.</b>	<b>p. 13</b>

## 1. Premessa.

Il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 recepisce ed attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del Diritto dell'Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto in parte integra, in parte sostituisce la previsione della L. n. 179/2017, che aveva previsto delle modifiche al D.Lgs. n. 231/01 volte ad incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione di eventuali fenomeni corruttivi all'interno della Società.

La nuova normativa disciplina in maniera più puntuale i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La presente procedura oltre alle disposizioni di Legge sopra richiamate tiene altresì conto delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 (anche GDPR), nonché delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di Confindustria del giugno 2021.

## 2. Scopo e finalità.

La procedura per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo garantire la riservatezza dell'identità di chi, in buona fede, segnali il verificarsi di condotte illecite rilevanti, anche ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, istituendo chiari e identificati canali informativi idonei alla ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni stesse.

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire a **Beta Utensili S.p.A.** di prevenire la realizzazione di illeciti e/o irregolarità all'interno della stessa o, comunque, relativamente ai rapporti che soggetti terzi intrattengono con la predetta, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

La presente procedura è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello) e, dunque, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società che ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

## 3. Definizioni.

- **Persona Segnalante o 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 della Società (v. § 4, lett. a) – o), 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;
- **Ricevente:** soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito *whistleblowing*;
- **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;
- **Segnalazione o Segnalare:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità Giudiziaria intrattiene un rapporto di lavoro (v. § 4, lett. a) – o), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (ccdd. voci di corridoio), né le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno, cioè tramite canale attivato da ANAC;
- **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
  - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
  - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
  - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 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 D.Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

➤ **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. Costituiscono 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 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;

➤ **Società: Beta Utensili S.p.A.**

#### **4. Destinatari e ambito di applicazione.**

La presente procedura si applica – in particolare – a tutti i soggetti della Società o ad essa collegati, apicali e sottoposti, ovvero:

- a) Soci e Azionisti;
- b) Consiglio di Amministrazione;
- c) Amministratori;
- d) Revisore Contabile/Società di revisione;
- e) Sindaco Unico/Collegio Sindacale;
- f) Organismo di Vigilanza;
- g) Dipendenti del settore privato. Trattasi di lavoratori con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, indeterminato, determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali;
- h) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti);
- i) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti e liberi professionisti);
- j) qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione;
- k) promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;
- l) facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- m) persone del medesimo contesto lavorativo del soggetto Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabili o 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;
- n) colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- o) enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria 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.

La tutela delle persone Segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione, la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

## 5. Oggetto e contenuto delle Segnalazioni.

Le Segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione o del Codice Etico della Società;
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, come espresso nel § 3 (v. definizione Violazione).

Le Segnalazioni devono essere effettuate a tutela dell'integrità della Società, in **buona fede** e devono essere **fondate su elementi di fatto precisi** (non suscettibili di diversa interpretazione) e **concordanti** (più indizi che confluiscono nella stessa direzione), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e/o del rapporto con la Società.

### **Non possono formare oggetto di Segnalazione:**

- situazioni di natura esclusivamente personale, cioè contestazioni, rivendicazioni o richieste personali del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con i soggetti gerarchicamente sovraordinati. Sono, pertanto, escluse, a titolo esemplificativo non esaustivo: le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazione fra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona Segnalante e un altro lavoratore;
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali, indicati nella Parte II, Allegato al D.Lgs. n. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, indicati nella Parte II, Allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, anche se non indicati nell'Allegato al D.Lgs. n. 23/2024;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di effettuare le dovute verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione dovrà contenere i seguenti elementi:

1. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
2. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi, se note e conosciute;
3. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
5. l'allegazione/indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
6. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6. Il Ricevente le Segnalazioni.

Le Segnalazioni potranno essere recapitate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo le condizioni normativamente previste dal D.lgs. 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione interno della Società è affidata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza (anche Ricevente), soggetto autonomo e specificamente formato per la gestione del canale.

## 7. Modalità di invio delle Segnalazioni.

### ➤ Segnalazione interna.

Le Segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta utilizzando uno sei seguenti, alternativi, canali:

- portale '*whistleblowing*', raggiungibile dal sito internet della Società o dal seguente indirizzo: <https://whistleblowing.beta-tools.com> (anche Portale).
- raccomandata a/r in busta chiusa indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di **Beta Utensili S.p.A.**, via Turati n. 26, 20121, Milano (MI), con l'espressa indicazione sulla busta e nell'oggetto della missiva, della seguente dicitura '*riservata confidenziale – segnalazione whistleblowing*'.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza, la stessa dovrà essere inviata tramite posta raccomandata a/r con l'espressa indicazione sulla busta chiusa e nell'oggetto della missiva, della seguente dicitura '*riservata confidenziale – segnalazione whistleblowing*', alla c.a. dell'Amministratore Delegato di **Beta Utensili S.p.A.**, via Volta n. 18, 20845, Sovico (MB).

Il Portale è **installato e gestito da un soggetto esterno alla Società, specializzato, terzo ed indipendente** e consente di effettuare una comunicazione crittografata personale, in grado di mettere in contatto il Segnalante con il Ricevente (e viceversa), assicurando la completa riservatezza del Segnalante (e dei soggetti indicati nell'art. 4, comma 1, D.lgs. n. 24/2023), del contenuto della segnalazione e degli allegati, sia nei confronti di terzi che nei confronti degli amministratori di sistema.

L'accesso al portale non richiede alcuna identificazione: il Segnalante, dopo aver effettuato la Segnalazione, riceve un codice personale univoco relativo alla Segnalazione (cd. *Key Code*), che dovrà essere utilizzato per ricevere aggiornamenti sulla Segnalazione e per effettuare ulteriori integrazioni. Il *Key Code* non è a disposizione della Società e dovrà essere custodito dal Segnalante.

In ogni caso viene sempre garantita la riservatezza del rapporto e della comunicazione fra Segnalante e Ricevente. Parimenti viene sempre garantita la riservatezza anche nel caso di Segnalazione effettuata a mezzo raccomandata a/r.

Ogni segnalazione che dovesse pervenire a soggetto diverso dal Ricevente deve essere trasmessa a quest'ultimo, entro 7 giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, nel rispetto della riservatezza (a titolo esemplificativo, se dovesse pervenire una busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di Segnalazione *whistleblowing*, colui che la riceve deve trasmetterla, senza aprirla, al Ricevente).

➤ Segnalazione esterna.

La Segnalazione esterna può essere effettuata se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i)* non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno o questo, anche se obbligatorio, non è attivo, ovvero non è conforme alle prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023;
- ii)* la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- iii)* la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una Segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa Segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- iv)* la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterno, sia in forma scritta – tramite piattaforma informatica reperibile presso il sito internet di ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> – oppure in forma orale tramite linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto.

La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

➤ Divulgazione pubblica.

Il Segnalante può, inoltre, effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

In questo caso, il Segnalante può beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/2023, se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e, successivamente, esterna, attraverso il canale di segnalazione interno e quello di segnalazione esterno, non avendo ricevuto riscontro, nei termini previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- b) Il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione esterna, attraverso il canale di segnalazione esterno, senza ricevere riscontro nei termini previsti dal D.Lgs. n. 24/2023;
- c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quello in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato motivo di ritenere che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

➤ Denuncia.

Il Segnalante può valutare di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria o contabile, attraverso la denuncia delle condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

## 8. Gestione delle Segnalazioni interne.

Nell'ambito della gestione del **canale di segnalazione interno**, il Ricevente delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:

- i)* rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- ii)* mantiene l'interlocuzione con la persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- iii)* dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute (analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di Segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante);
- iv)* fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- v)* mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne.

Le azioni di **verifica sulla fondatezza** delle circostanze rappresentate nelle Segnalazioni vengono espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, anche attraverso l'audizione del Segnalante e/o dei soggetti menzionati nella Segnalazione, e con facoltà di coinvolgere – ove necessario – le funzioni aziendali competenti, previa anonimizzazione della Segnalazione.

A conclusione della fase istruttoria, il Ricevente assume, motivandole, le decisioni conseguenti, e procede a:

- archiviare la Segnalazione (ad esempio, qualora risulti essere una Segnalazione non rilevante);
- richiedere alla funzione aziendale deputata l'attivazione di eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie a seguito di quanto accertato - oltre che gli interventi opportuni sul Modello - informando il Segnalante (v. punto *iv)* del presente §) e fornendo analoga notizia al segnalato, con comunicazione autonoma e riservata.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni, anche del Modello e/o del Codice Etico, ovvero vi sia il fondato sospetto di commissione di un reato, il Ricevente, eventualmente coinvolgendo un consulente esterno, procede senza indugio alla comunicazione della Segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e, alla prima riunione possibile, agli altri Organi di Controllo esterni e indipendenti.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, la Società adotterà le misure necessarie a sanare la violazione nonché ad adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti opportuni e necessari nei confronti del personale coinvolto (a titolo esemplificativo: provvedimento disciplinare per il dipendente e/o collaboratore; interventi nei confronti di Amministratori e Sindaci; denuncia all'Autorità Giudiziaria).

Nell'ipotesi in cui derivi, dalla Segnalazione, una gravità tale da richiedere interventi di urgenza, il Ricevente darà informazione all'Amministratore Delegato, che successivamente metterà a conoscenza il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il Ricevente, inoltre, potrà valutare di adire l'Autorità Giudiziaria.

## **9. Misure di protezione.**

### **9.1. Obblighi di riservatezza dell'identità del Segnalante.**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, la sua identità, non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Parimenti, è garantita riservatezza al contenuto della Segnalazione e alla relativa documentazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua esplicita richiesta, è sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

### **9.2. Obblighi di riservatezza dell'identità di soggetti diversi dal Segnalante.**

Fino alla conclusione dei procedimenti avviati a seguito di Segnalazione, e con le medesime garanzie previste per il Segnalante, è tutelata l'identità anche dei seguenti soggetti:

- Persona coinvolta, menzionata nella Segnalazione interna ovvero nella divulgazione pubblica;
- persona/e comunque menzionate nella Segnalazione (a titolo esemplificativo, persone indicate come testimoni);
- Facilitatore, sia in relazione alla sua identità, sia con riferimento all'attività in cui si è concretizzata la sua assistenza.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono, pertanto, tenuti a tutelare la riservatezza delle suindicate informazioni.

### **9.3. Trattamento dei dati personali.**

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR.

I dati che manifestamente non risultano utili al trattamento di una specifica Segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Il Ricevente – per il tramite dei suoi membri, ove collegiale – tratterà i dati quale soggetto 'Autorizzato' ai sensi del combinato disposto degli art. 29 del GDPR e 2 *quaterdecies* D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. (anche Codice *privacy*). Pertanto, il Presidente dell'OdV sarà destinatario di nomina e apposite istruzioni operative per il trattamento dei dati.

Ai sensi dell'art. 2 *undecies* co. 1 lett. f), del Codice *privacy* i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

Il Ricevente, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), garantisce misure tecniche e organizzative idonee ad assicurare un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, disciplinando il rapporto nel caso di coinvolgimento di fornitori esterni.

### **9.4. Divieto di ritorsione.**

La Società non tollera ritorsioni, anche solo tentate o minacciate – nell'accezione ampia di cui al § 3 – di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione, ex art. 17 D.Lgs. n. 24/2023. Resta inteso che saranno considerate, sin da ora, nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

Le misure di protezione di cui al D.Lgs. n. 24/2023 si applicano anche:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del soggetto Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabili o colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria o 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 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,

ove ricorrano le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il Segnalante (o denunciante) aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del D.Lgs. n. 24/2023 (cioè violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse

pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o della Società, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo);

b) la Segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in relazione ai canali di segnalazione ed alla divulgazione pubblica.

Le tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 non sono garantite – e al Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare - quando è accertato, anche con sentenza di primo grado, quindi non passata in giudicato, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo non ricorrano le limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 D.Lgs. n. 24/2023.

### **9.5. Protezione dalle ritorsioni.**

I Segnalanti ed i soggetti indicati nel § 9.4. della presente procedura possono comunicare all'ANAC, tramite piattaforma informatica della stessa, le ritorsioni, anche solo tentata o minacciata, che ritengono di aver subito.

ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza e, al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il procedimento condotto da ANAC si conclude con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o, ove sia accertata la ritorsione, anche solo tentata o minacciata, con un provvedimento sanzionatorio (da € 10,000 ad € 50.000), nei confronti del soggetto responsabile della stessa.

I Segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 e dell'art. 2 del d.lgs. 23/2015.

### **10. Responsabilità del Segnalante.**

È responsabilità del Segnalante effettuare Segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e la responsabilità civile per i casi di dolo o colpa grave ex art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di *whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

### **11. Archiviazione della documentazione.**

Il Ricevente è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal Ricevente e dai soggetti da questo espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente mala fede, il Ricevente si riserva di archivarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo al Ricevente, nonché ai soggetti da questo espressamente autorizzati.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dal Ricevente per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Detta procedura, in fase di applicazione, potrà essere integrata da ulteriori istruzioni ovvero richiamata in altri documenti.

## **12. Diffusione.**

La presente procedura sarà affissa sulla bacheca dipendenti e diffusa tramite mail/portale aziendale. Ciascun dipendente avrà l'obbligo di prenderne immediata visione.

Per i soggetti che non rientrano nella categoria di cui al precedente comma, il processo di segnalazione verrà riportato in un'area dedicata sul sito internet istituzionale nella sezione dedicata.

## **13. Sanzioni.**

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal d.lgs. 24/2023, qualsivoglia ulteriore violazione verrà perseguita nel rispetto del CCNL applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.