| Rev. | Data | Descrizione modifica |
|---|---|---|
| 00 | 08/02/2024 | Prima Emissione |

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITÀ

**INDICE**

1. PREMESSA - SCOPO DELLA PROCEDURA ..... 2
2. RIFERIMENTI NORMATIVI ..... 2
3. DEFINIZIONI ..... 3
4. DESTINATARI ..... 4
Perché effettuare una segnalazione? ..... 5
Quando è il momento di fare una segnalazione? ..... 5
5. AMBITO DI APPLICAZIONE ..... 5
Quali sono le principali condotte oggetto di segnalazioni? ..... 6
6. SEGNALAZIONE ..... 6
7. ELEMENTI NECESSARI DELLA SEGNALAZIONE ..... 6
8. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING ..... 7
Segnalazioni scritte ..... 7
Segnalazioni orali ..... 7
9. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING ..... 8
10. UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA ..... 8
11. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA ..... 8
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE ..... 8
13. DIRITTI DELL'INTERESSATO ..... 9
14. MISURE DI PROTEZIONE ..... 9
A chi si applicano le misure di protezione: ..... 9
15. POSSIBILITÀ DI ANONIMATO ..... 10
16. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER ..... 10
17. TUTELA DEL SEGNALATO ..... 10
18. LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ ..... 10
19. INFORMAZIONE E FORMAZIONE ..... 11
20. MODALITÀ OPERATIVE ..... 11
Fase 1: Invio di una Segnalazione e relativa registrazione ..... 11
Fase 2: Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione ..... 11
Fase 3: Valutazione della fondatezza della Segnalazione ..... 11
Fase 4: Condivisione delle risultanze ..... 12
Fase 5 Tenuta dei dati contenuti nella Segnalazione. ..... 12

## 1. PREMESSA - SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dall'Organizzazione. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") - di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 - che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali. Il whistleblowing è un istituto che è stato introdotto per la prima volta in Italia nel 2012 in relazione al solo settore pubblico e successivamente è stato parzialmente esteso al settore privato dalla L. 179/2017. Il D.Lgs. 24/2023, abrogando le previgenti disposizioni relative al whistleblowing, intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, oltre che prevenire la commissione di reati, raccogliendo in un unico testo normativo ed in maniera organica l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

La procedura regola tutte le fasi del processo: dall'effettuazione della segnalazione alla ricezione della stessa da parte dei destinatari, all'analisi, al trattamento e alla decisione sulla segnalazione, garantendo la riservatezza del segnalante (e del segnalato) e la sua incolumità da possibili azioni ritorsive e/o discriminatorie conseguenti alla segnalazione medesima.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

| | |
|---|---|
| D.Lgs. 24/2023 | Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 |
| Legge 179/17 | Legge 30 novembre 2017, n. 179 |
| Legge 127/22 | Legge 4 agosto 2022, n. 127 |
| Direttiva (UE) 2019/1937 | Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 |
| D.Lgs. 231/2001 | Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 |
| L.190/2012 | Legge 6 novembre 2012, n. 190 – Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione |
| D.Lgs. 165/2001 | Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche |
| GDPR | Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali |
| Codice Privacy | D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 come modificato da D.Lgs. 10 agosto 2018, 101 |
| Linee guida ANAC | Linee guida in materi di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 |

## 3. DEFINIZIONI

- **Violazioni**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- **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 ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **Segnalazione o segnalare**: la comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.
- **Segnalazione anonima**: le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.
- **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.
- **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**: 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.
- **Destinatario della segnalazione**: persona fisica o organismo deputato a ricevere la segnalazione e a conoscere l'identità del soggetto segnalante. Su di esso incombe un assoluto obbligo di riservatezza tout court.
- **Contesto lavorativo**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D.Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, 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 o Segnalato**: 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.
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231)**: il modello di organizzazione e gestione (o modello ex D.Lgs. n. 231/2001), ai sensi della legge italiana, indica un modello organizzativo adottato da persona giuridica, o associazione priva di personalità giuridica, volto a prevenire la responsabilità penale degli enti. È normalmente formato da una Parte Generale e una Parte Speciale elaborata caso per caso a seguito della mappatura delle attività a rischio reato.
- **Ricevente**: Soggetto interno che riceve la segnalazione e la elabora nel rispetto delle indicazioni e cautele definiti dal presente documento.
- **OdV**: soggetto formalmente incaricato per la gestione del canale di segnalazioni whistleblowing.

## 4. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutte le persone che segnalano, denunciano all'Autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, e in particolare:

- ai dipendenti, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con l'Organizzazione;
- ai liberi professionisti e i consulenti;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- agli eventuali azionisti (persone fisiche) e alle persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- appaltatori e fornitori.

Per Lavoratori subordinati, si intendono:

- Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
- Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

Sono lavoratori autonomi:

- Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo C.c.;
- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);
- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

Le tutele si applicano, inoltre, ai seguenti soggetti:

- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
- Azionisti persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nell'Organizzazione.
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi,

ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

Le tutele previste per il segnalante trovano applicazione 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 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.

**Perché effettuare una segnalazione?**

La segnalazione serve a indagare su potenziali condotte illecite e non etiche, a identificare rischi con tempestività e a prevenire danni alla reputazione di Thema S.r.l. In questo modo, la segnalazione può contribuire a ridurre al minimo i rischi, per l'ambiente di lavoro e per tutti i collaboratori. Ogni segnalazione contribuisce al successo di Thema S.r.l. e alla promozione di una cultura etica, sana e sostenibile, offrendo un importante contributo al sistema interno di controllo della conformità.

Se come dipendente o collaboratore di Thema S.r.l., come cliente, fornitore, business partner o comunque per via di qualsiasi altra relazione con Thema S.r.l., vieni a conoscenza di azioni o condotte che sono, o potrebbero sembrare, non in linea con i valori di Thema S.r.l., non appropriate, corrette, lecite o che possano mettere a rischio Thema S.r.l., l'ambiente di lavoro e tutti i collaboratori.

**Quando è il momento di fare una segnalazione?**

Se non sei sicuro su come agire, poniti alcune domande quali a titolo di esempio:

- La condotta potrebbe essere stata attuata contravvenendo a regole di etica e condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o del Codice Etico?
- La condotta potrebbe essere stata posta in essere in violazione di Leggi e/o regolamenti applicabili a Thema S.r.l.?
- La condotta potrebbe integrare una fattispecie di reato (ad es. corruzione, reati ambientali, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro)?
- La segnalazione potrebbe prevenire l'insorgere di conseguenze negative nei confronti di Thema S.r.l.?

## 5. AMBITO DI APPLICAZIONE

Thema S.r.l. ha adottato il Modello 231, pertanto, le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti per la disciplina 231;
- violazioni del Modello 231.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti che devono essere comunque basati sulla buona fede e non su meri sospetti o sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

In particolare, le violazioni possono riguardare:

- i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001

Non si possono segnalare:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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 (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra segnalante e un altro lavoratore);
- violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (ad es. le procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori);
- 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.

**Quali sono le principali condotte oggetto di segnalazioni?**

A titolo esemplificativo:

- Corruzione e frode
- Appropriazione indebita e furto
- Riciclaggio di denaro
- Violazioni in ambito di salute, sicurezza e ambiente
- Discriminazione, molestie, mobbing e altre questioni di diritto del lavoro
- Violazioni della normativa sulla tutela dei dati personali (Privacy) e sicurezza IT
- Violazione di normative di carattere fiscale
- Violazioni del diritto della concorrenza (Antitrust)
- Rivelazione di segreti aziendali.

## 6. SEGNALAZIONE

La presente procedura, in conformità alla normativa vigente, prevede e descrive i seguenti canali di segnalazione interni:

- canale scritto;
- canale orale.

## 7. ELEMENTI NECESSARI DELLA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e a gestire le segnalazioni. È necessario in particolare che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione completa e dettagliata del fatto o del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di colui/coloro che ha/hanno posto in essere il fatto o il comportamento segnalato;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato;
- l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nelle ipotesi in cui il Segnalante desideri essere ricontattato per conoscere l'andamento e/o esito della procedura dovrà indicare oltre alle proprie generalità, anche le modalità di contatto (indirizzo e-mail o numero di telefono).
Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Si evidenzia che anche le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie" e verranno prese in considerazione.

## 8. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

L'Organizzazione mette a disposizione canali per l'invio delle segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, del Segnalato o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Nello specifico, il soggetto incaricato a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza. Tale soggetto è stato specificamente formato sulla procedura e indagine da svolgere e informato sugli obblighi di segretezza, potendosi avvalere esclusivamente del supporto di un nucleo ristretto di persone, anch'esse con idonea formazione e informazione.
L'Organizzazione ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing un canale di segnalazione interna che consente l'invio in modalità informatica di segnalazione. Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- in forma scritta, mediante piattaforma informatica https://whistleblowersoftware.com/secure/THEMA
- in forma orale attraverso la possibilità di inviare una registrazione audio, gestito anche in questo caso mediante piattaforma informatica https://whistleblowersoftware.com/secure/THEMA;

L'accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte del Destinatario delle Segnalazioni. Il nominativo del Destinatario è reso pubblico.

**Segnalazioni scritte**
Le segnalazioni in forma scritta sono presentate tramite la piattaforma informatica "whistleblowersoftware" accessibile al link reperibile sul sito internet aziendale. La piattaforma utilizza strumenti di crittografia che consentono l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco. Il segnalante deve conservare tale codice e utilizzarlo, nei giorni successivi alla segnalazione, per accedere alla piattaforma e verificare se vi sia stato un riscontro o siano stati richiesti ulteriori elementi ad integrazione della segnalazione.
Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma informatica, il segnalante inserisce le informazioni preliminari e la descrizione del fatto. Tutti i dati, compresi i dati identificativi del segnalante, sono trattati con la necessaria riservatezza dal soggetto autorizzato. L'inserimento dei dati personali, quali nome, cognome, numero di telefono, e-mail e posizione lavorativa, non è obbligatorio e può avvenire anche in fase successiva, riprendendo la segnalazione attraverso il codice assegnato al termine della registrazione. Il segnalante può scegliere se effettuare la segnalazione in forma anonima o rivelando la sua identità.

**Segnalazioni orali**
Le segnalazioni orali sono effettuate mediante una registrazione vocale sul Software messo a disposizione dall'azienda. Al termine dell'ascolto sarà sottoscritto il verbale della segnalazione, che viene custodito dall'autorizzato in modalità riservata e con l'applicazione di idonee misure di sicurezza.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali o scritte non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.

## 9. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

L'Organizzazione mette a disposizione canali per l'invio delle segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, del Segnalato o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Nello specifico, Thema S.r.l. ha messo a disposizione dei Segnalanti una piattaforma, gestita da un soggetto indipendente, che dispone dei requisiti necessari per garantire che il Canale di segnalazione interna risponda ai requisiti di legge.

## 10. UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA

Il Canale di segnalazione interna adottato consente alla persona segnalante di effettuare segnalazioni in forma scritta, seguendo la procedura qui di seguito riportata. La persona segnalante, per creare una segnalazione, accede al portale tramite il link, reso disponibile sul sito internet aziendale. Attraverso la piattaforma, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare rispettando i requisiti richiesti.
Il Segnalante potrà decidere se inviare una segnalazione anonima o indicare le proprie generalità. Effettuata tale scelta, al Segnalante viene richiesto di fornire una descrizione dettagliata sui fatti oggetto di segnalazione (luogo, tempo di avvenimento, eventuali prove a supporto del fatto). Al termine della compilazione dei campi richiesti come obbligatori, il Segnalante provvederà all'invio della Segnalazione. Registrando la segnalazione sul Portale, il Segnalante otterrà un codice identificativo univoco che potrà utilizzare per verificare lo stato di avanzamento della Segnalazione e/o "dialogare" con il soggetto ricevente. È importante quindi che il codice identificativo univoco venga adeguatamente conservato a cura del Segnalante, in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà più essere recuperato e/o duplicato.
L'Organizzazione prende in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

## 11. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Chi gestisce le segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute o fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Il segnalante può inviare una segnalazione - in forma identificata o in forma anonima - attraverso i canali segnalati (per maggiori indicazioni sulla procedura di invio delle segnalazioni, si rimanda al capitolo Modalità operative).

## 12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno

2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51. La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.
Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul portale dedicato.
L'intera documentazione inerente alla segnalazione e correlata da eventuali allegati a supporto della stessa viene conservata per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione.
I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

## 13. DIRITTI DELL'INTERESSATO

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che il Regolamento UE 679/2016 per la protezione dei dati personali "GDPR" riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

## 14. MISURE DI PROTEZIONE

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing.
Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

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

**A chi si applicano le misure di protezione:**

- alla persona Segnalante;

- al Facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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 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 per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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.

## 15. POSSIBILITÀ DI ANONIMATO

Le segnalazioni "anonime", effettuate senza identificazione del whistleblower, vengono prese in considerazione purché anch'esse adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.
In ogni caso, il segnalante o denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

## 16. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. L'art. 16, comma 3 del decreto, stabilisce che la tutela non è più garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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.

## 17. TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al Segnalante va accordata anche al Segnalato avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

## 18. LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Non è punibile la persona che rileva o diffonde informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- offendendo la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

## 19. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti nei luoghi di lavoro e mediante pubblicazione sul sito aziendale.
Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.
La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dall'Organizzazione in materia di compliance aziendale.

## 20. MODALITÀ OPERATIVE

**Fase 1: Invio di una Segnalazione e relativa registrazione**
Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso uno dei canali indicati nella procedura di cui sopra.
All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Destinatario provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.
Provvederà dunque ad alimentare un c.d. Registro delle Segnalazioni contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Esito della fase di valutazione sull'ammissibilità della Segnalazione;
- Esito della fase di valutazione della fondatezza della Segnalazione;
- Condivisione delle risultanze;
- Conclusione.

**Fase 2: Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione**
Una volta ricevuta la Segnalazione, il destinatario ha a disposizione 7 giorni per valutarne l'ammissibilità. Con questa prima analisi, il destinatario della segnalazione valuta la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la Segnalazione:

- il Segnalante è tra i Destinatari del Whistleblowing, così come identificati dalla norma;
- vi è l'interesse all'integrità dell'Organizzazione;
- la condotta segnalata rappresenta un illecito così come specificato nella procedura.

Qualora solo il primo requisito non dovesse sussistere, la Segnalazione verrà presa in considerazione dal destinatario della segnalazione, ma non sarà garantita la tutela alla riservatezza del Segnalante. Qualora solo il secondo requisito non dovesse sussistere, il destinatario della segnalazione procede alla cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta. Qualora solo il terzo requisito non dovesse sussistere, il destinatario procede alla cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta.

- Nel caso di Segnalazione vietata il destinatario valuta la possibilità di effettuare una comunicazione all'Autorità Giudiziaria.

**Fase 3: Valutazione della fondatezza della Segnalazione**
Dichiarata e annotata nel Registro l'ammissibilità della Segnalazione, il destinatario avvia un'attività di verifica e di analisi al fine di valutarne la fondatezza. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al destinatario che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele. L'attività del destinatario non è di effettivo accertamento dei fatti, ma si sostanzia nel compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto segnalato.

Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, il destinatario può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, può acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, può avvalersi del supporto di altre funzioni dell'Organizzazione, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato.
Per la definizione dell'istruttoria, il termine è di 30 giorni, che decorrono dalla data di avvio della stessa, fermo restando che, laddove si renda necessario, l'Organizzazione autorizzerà il Destinatario a estendere i predetti termini fornendone adeguata motivazione.
Se la Segnalazione non risulta fondata, il destinatario procede con l'archiviazione, motivando adeguatamente la propria scelta al Segnalante. Se la Segnalazione risulta fondata, il Destinatario della segnalazione trasmette una relazione di risultanze istruttorie agli organi preposti interni o autorità esterne in relazione ai profili di illiceità riscontrati, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante. Resta implicito che in capo ai preposti interni cui è riservato il compito di verificare l'effettività della Segnalazione vige lo stesso obbligo di riservatezza esistente per il Destinatario della Segnalazione.
La Segnalazione fondata attiene al Codice Etico e/o al Modello 231 dell'Organizzazione. In caso di Segnalazione fondata attinente al Codice Etico e/o al Modello 231 dell'Organizzazione, il Destinatario della Segnalazione procede a trasmettere la relazione di risultanze istruttorie all'OdV, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante. In tal caso anche in capo all'OdV vige il medesimo obbligo di riservatezza esistente per il Destinatario della segnalazione. Il Destinatario della segnalazione, a prescindere dall'attinenza o meno della Segnalazione al Codice Etico e/o al Modello 231, periodicamente informa l'OdV delle Segnalazioni ricevute.

**Fase 4: Condivisione delle risultanze**

Di tutte le attività svolte dagli organi preposti interni e delle risultanze emerse, il Destinatario della segnalazione è costantemente informato. Sarà redatta, a cura dell'organo preposto interno che ha analizzato nel merito la Segnalazione, una relazione finale sulle risultanze della verifica effettuata, sulle eventuali carenze riscontrate ed evidenziando, ove possibile, azioni di miglioramento. L'organo preposto assicura che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante. La relazione finale verrà trasmessa e/o condivisa con l'Organizzazione che procederà a informare le funzioni aziendali coinvolte, nel caso si renda necessario intervenire con provvedimenti disciplinari. Per la gestione del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al sistema disciplinare dell'Organizzazione, a quanto riportato nelle Misure Integrative e nel Modello 231 dell'Organizzazione.

**Fase 5 Tenuta dei dati contenuti nella Segnalazione.**

La Segnalazione e la relativa documentazione deve essere opportunamente archiviata in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura del Destinatario della segnalazione e conservata, ai fini di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività svolte per dar loro doveroso seguito, per un periodo di 5 anni mesi dalla ricezione della Segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione. Trascorsi i termini sopra indicati, la Segnalazione e la relativa documentazione, saranno cancellate o anonimizzate.