

Procedura Whistleblowing

Indice

1	Premessa.....	2
2	Definizioni.....	2
3	Destinatari	3
4	Oggetto delle segnalazioni	3
5	Contenuto delle segnalazioni.....	4
6	Modalità di segnalazione	5
6.1	Canale di segnalazione interno	5
6.1.1	Canale Scritto.....	5
6.1.2	Canale Orale	6
6.1.3	Incontro diretto con il Gestore	6
6.1.4	La gestione della segnalazione interna	6
6.1.5	Segnalazioni anonime	8
6.1.6	Conflitto di interessi	8
6.1.7	Temporanea indisponibilità del canale di segnalazione interno.....	9
6.2	Canale di segnalazione esterno	9
6.3	Divulgazione pubblica.....	9
7	Tutela della riservatezza	10
8	Misure di protezione.....	10
9	Limitazioni di responsabilità per il segnalante	12
10	Sanzioni.....	12
11	Informazione e Formazione	13



1. PREMESSA

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

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente¹, racchiudendo in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente.

Ai sensi della normativa in esame, le segnalazioni sono definite, sinteticamente, come le informazioni (compresi i fondati sospetti) su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove), e possono avere ad oggetto, in generale:

- (i) condotte rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- (ii) violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall’ente;
- (iii) violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato.

Thermokey S.p.A. (di seguito la “Società”) ha dunque adottato la presente procedura (di seguito “Procedura”) allo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni di illeciti (cd. Whistleblowing) ai sensi della disciplina contenuta nel Decreto, secondo modalità e termini di seguito meglio definiti.

2. DEFINIZIONI

«violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato²;

«informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che,

¹ Con l’entrata in vigore del Decreto sono infatti abrogati: (i) l’art. 54 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 TUPi per gli enti pubblici, e (ii) l’art. 6, commi 2 ter e 2 quater, del D. Lgs. 231/2001; l’art. 3 del D. Lgs. n. 179/2017. È stato invece modificato l’art. 6 comma 2 bis del D. Lgs. 231/2001.

² Ai sensi dell’art. 2 del Decreto consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei 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 presente decreto 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 presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

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);”

sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante 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 di cui all'articolo 6.1;

«segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 6.2;

«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 (articolo 6.3);

«persona 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, 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;

3. DESTINATARI

I destinatari della Procedura (di seguito i "Destinatari") sono:

- le persone che ricoprono ruoli di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i dipendenti, i soci, i clienti, nonché – a titolo esemplificativo e non esaustivo – i partner commerciali, i fornitori (anche in regime di appalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società.

I Destinatari sono, infatti, tutti legittimati alla segnalazione di eventuali illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, anche qualora il rapporto di lavoro sia poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del Decreto – ed in conformità con quanto stabilito nelle LG Confindustria di ottobre 2023 – con specifico riferimento agli enti che hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e che hanno adottato un Modello 231 – casistica in cui rientra, allo stato, anche la Società – le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- a. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ovvero violazioni del Modello 231 ed essere effettuate

solo attraverso il canale interno, come stabilito al successivo articolo 6.1;

- b. violazioni del diritto UE³ ed essere effettuate attraverso il canale interno (articolo 6.1), esterno (articolo 6.2), divulgazione pubblica (articolo 6.3) o denuncia alle autorità competenti.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del Decreto le segnalazioni:

- legate ad un interesse personale del segnalante che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (ad es. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Tali segnalazioni, pertanto, non saranno tutelate dalla normativa contenuta nel Decreto e saranno trattate (eventualmente, qualora ricevute) come segnalazioni ordinarie.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del Gestore (come individuato al successivo articolo 6.1.4) e/o dagli altri soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- a. i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società o del tipo di rapporto che intercorre con la Società (per le segnalazioni anonime si veda quanto disposto dal successivo articolo 6.1.5)
- b. l'indicazione di un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti, in mancanza del quale il Gestore potrebbe ritenere la segnalazione non gestibile ai sensi della disciplina del Decreto per impossibilità di comunicare col segnalante;

³ Art. 1.2 – Linee-Guida Confindustria, ottobre 2023:

“Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.”

- c. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- d. le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. eventuali documenti, anche da allegare, che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il segnalante potrà indicare se si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dal Decreto, o se intende procedere con una segnalazione ordinaria, non beneficiando, pertanto, di tali tutele.

6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

6.1 Canale di segnalazione interno

La Società ha attivato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, delle eventuali persone coinvolte, nonché delle persone comunque menzionate nella segnalazione, così come anche del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine la Società ha istituito un canale interno che prevede le seguenti modalità, tra cui il segnalante può scegliere, per effettuare una segnalazione:

- a. canale scritto in forma analogica;
- b. canale orale tramite linea telefonica dedicata **OPPURE** canale orale tramite registrazione di messaggio vocale chiamando il numero dedicato;
- c. incontro diretto con il Gestore.

6.1.1 Canale Scritto

Il segnalante, qualora individui il canale scritto per effettuare una segnalazione, dovrà provvedere ad inviare una lettera raccomandata indirizzata alla sede legale della Società, ovvero al seguente indirizzo: Via dell'Industria, 1, Rivarotta di Rivignano Teor (UD) – 33061, all'attenzione del Gestore delle segnalazioni e con le seguenti modalità.

Al fine di garantirne la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo:

- nella prima busta i dati identificativi del segnalante stesso, unitamente alla copia di un suo documento di identità;
- nella seconda busta (i) l'oggetto della segnalazione, anche utilizzando il format sub Allegato

A, e contenente – in ogni caso – almeno gli elementi indicati al precedente articolo 5, e (ii) il modulo privacy sub Allegato B.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura espressa: "riservata al gestore della segnalazione".

6.1.2 Canale Orale

Il segnalante, qualora individui il canale orale per effettuare una segnalazione, dovrà contattare il seguente numero dedicato: **0434 936226** potendo in tal caso comunicare la segnalazione direttamente al Gestore.

La segnalazione verrà in seguito verbalizzata dal Gestore mediante redazione di apposito verbale che il segnalante dovrà sottoscrivere per conferma del relativo contenuto, previa verifica e rettifica – ove richiesto. Al segnalante verrà inoltre consegnata una copia del verbale sottoscritto.

6.1.3 Incontro diretto con il Gestore

Su richiesta del segnalante, tramite chiamata telefonica al medesimo numero **0434 936226**, la segnalazione può essere effettuata oralmente mediante un incontro diretto con il Gestore, che verrà fissato entro il termine di 15 giorni lavorativi dal ricevimento della relativa richiesta secondo modalità di incontro in luogo ed orario comunicato dal Gestore.

In questo caso, la segnalazione verrà documentata per iscritto dal Gestore medesimo mediante redazione di apposito verbale.

Il segnalante dovrà sottoscrivere il predetto verbale per conferma del contenuto, previa verifica ed eventuale modifica dello stesso, e di cui gli sarà consegnata una copia. Al segnalante verrà inoltre richiesta l'autorizzazione al trattamento dei dati ai fini privacy, con sottoscrizione del modulo sub Allegato B.

6.1.4 La gestione della segnalazione interna

Gestione – trasmissione – riscontro

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza che sarà di volta in volta in carica (il "Gestore"), al quale devono essere indirizzate le segnalazioni effettuate secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

Qualora la segnalazione pervenga a soggetto diverso, questo deve trasmetterla – senza trattenerne copia – al Gestore entro 7 giorni dal suo ricevimento, dando contestuale avviso per iscritto dell'intervenuta trasmissione alla persona segnalante.

Il Gestore, una volta ricevuta la segnalazione, è tenuto a rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione. Tale riscontro verrà indirizzato dal Gestore al recapito indicato dal segnalante nel modulo di segnalazione sub Allegato A; ciò salvo quanto previsto dall'articolo 5, lett. b).

Esame preliminare della segnalazione

Il Gestore, ricevuta la segnalazione, deve preliminarmente valutarne procedibilità ed ammissibilità.

A) La procedibilità

Il Gestore della segnalazione deve, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi individuati dal Decreto affinché possa ritenersi applicabile la relativa disciplina ed essere gestita secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

Più nello specifico, il gestore deve verificare che: (i) il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che (ii) l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

B) L'ammissibilità

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile nei seguenti casi:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza (per esempio, qualora: l'esposizione dei fatti risulti di contenuto generico tale da non consentirne la comprensione; venga prodotta la sola documentazione senza altro contenuto inerente alla segnalazione).

In caso di improcedibilità o inammissibilità, il Gestore può procedere con l'archiviazione della segnalazione, dando comunque evidenza delle motivazioni a supporto con strumenti tracciabili.

Se, invece, la segnalazione risulta procedibile ed ammissibile, il Gestore avvia l'istruttoria interna su fatti e circostanze dedotte nella segnalazione, al fine di valutarne la fondatezza, potendo sempre richiedere al segnalante i chiarimenti e/o integrazioni e/o approfondimenti ritenuti necessari.

In quest'ultimo caso, la mancata risposta entro un termine ragionevole da parte del segnalante determina la possibilità per il Gestore di archiviare la segnalazione mancando i presupposti per la sua ammissibilità in termini di fondatezza.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il Gestore avvia l'istruttoria dando diligente seguito alla segnalazione ricevuta e procedendo con le verifiche ritenute necessarie in base al caso oggetto di segnalazione, al fine di valutare la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

In ogni caso, la Società si impegna a mettere a disposizione del Gestore un budget adeguato all'espletamento delle attività di indagine, se necessario.

Le attività di verifica potranno prevedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- esame della documentazione fornita dal segnalante;
- richiesta di eventuali chiarimenti e/o integrazioni e/o approfondimenti al segnalante, anche mediante colloquio;
- a richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di altri soggetti coinvolti quali: (i) il facilitatore; (ii) altre persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante; (v) enti presso i quali il segnalante lavora, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti;
- coinvolgimento e audizione delle competenti funzioni aziendali, comunque non coinvolti nella segnalazione oggetto di istruzione al fine di evitare conflitti d'interesse.

Il Gestore potrà, inoltre, coinvolgere anche soggetti specializzati esterni alla Società in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste per effettuare indagini (es. IT specialist).

In base al criterio di minimizzazione dei dati e tutela della riservatezza, il coinvolgimento da parte del Gestore di altre persone/risorse aziendali avverrà omettendo ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante e/o di ogni altra persona coinvolta. Qualora, invece, la comunicazione dei dati risulti indispensabile per le attività di indagine da svolgersi, i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore saranno estesi anche ai soggetti a cui tali dati verranno comunicati, anche attraverso specifiche previsioni contrattuali.

Esito istruttoria

Una volta completate le attività di istruttoria, il Gestore della segnalazione può:

- procedere con l'archiviazione della segnalazione qualora ritenuta infondata;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi al Responsabile HR per gli opportuni provvedimenti e/o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di istruttoria e accertamento devono essere tracciate e archiviate correttamente. A tale documentazione può avere accesso solo il Gestore.

Riscontro al segnalante

Il Gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento, di cui al presente articolo, o – in mancanza di tale avviso – entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di 7 giorni per tale avviso.

Nello specifico, tale riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata, oppure di natura interlocutoria sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, qualora ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti della Società;
- l'attività svolta fino a quel dato momento e/o l'attività che intende ancora svolgere.

Qualora il riscontro sia solo interlocutorio, il Gestore dovrà comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

Archiviazione della documentazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste, vengono conservate ed archiviate in appositi locali accessibili solo al Gestore.

In ogni caso, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

6.1.5 Segnalazioni anonime

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC, queste, qualora puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dalla Società alle segnalazioni ordinarie e, quindi, escluse dalla tutele previste dal Decreto.

In ogni caso, il segnalante che sia rimasto inizialmente anonimo, ma successivamente identificato, e che abbia comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni in conseguenza della segnalazione effettuata, può beneficiare della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Pertanto, anche le segnalazioni anonime effettuate attraverso i canali interni saranno registrate, debitamente archiviate e conservate a cura del Gestore.

6.1.6 Conflitto di interessi

Nel caso in cui il Gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione medesima potrà essere indirizzata al **Responsabile HR**, che sarà vincolato ai medesimi obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione descritti

per il Gestore dal Decreto e dalla presente Procedura.

6.1.7 Temporanea indisponibilità del canale di segnalazione interno

Si precisa che il servizio di gestione potrebbe non essere funzionante nei periodi di chiusura aziendale e cioè nei seguenti periodi:

- Dal 20.12 al 06.01 di ogni anno
- Nel mese di agosto di ogni anno

In detti periodi non si garantisce il riscontro dell'avviso di ricevimento entro 7 giorni dall'invio della segnalazione, come disciplinato all'articolo 6.1.4.

Inoltre, in caso di impossibilità temporanea per il Gestore di attendere alle proprie funzioni (per esempio, in caso malattia e/o ferie e/o altro), il ruolo di Gestore verrà temporaneamente assunto dal **Responsabile HR**.

6.2 Canale di segnalazione esterno

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. non sono stati attivati o non sono funzionanti o non sono conformi a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto i canali di segnalazione interna di cui al precedente articolo 6.1;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che: (i) se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che (ii) la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate all'ANAC in base ai sistemi dalla stessa istituiti ed individuabili sul sito ufficiale dell'ente (ad es., si veda: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>).

6.3 Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna, ma non vi è stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal Decreto;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito, ciò in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nel caso di divulgazione pubblica, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione devono trovare fondamento su circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate dal Gestore senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

8. MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a. al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica, la persona 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 individuato dal Decreto;
- b. la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le procedure previste dal Decreto.

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, le tutele di cui al presente paragrafo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Oltre che ai segnalanti, le misure di protezione si applicano anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, 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, 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 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 avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, 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.

Il Decreto fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, a titolo non esaustivo, quali:

- 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.

Gli atti assunti in violazione delle misure di protezioni sono nulli.

L'ANAC è l'Autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite, che può inviare tramite i sistemi istituiti dall'Autorità stessa (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, quali: informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. L'elenco di tali enti è pubblicato sul sito dell'autorità.

9. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE

Il Decreto tutela il segnalante anche rispetto a taluni profili di responsabilità – limitandoli – che potrebbero prospettarsi a seguito di rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni, come quelle coperte dal segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La predetta tutela, tuttavia, è subordinata al ricorrere di entrambe le seguenti condizioni:

1. che il segnalante, al momento della rivelazione o diffusione, aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione oggetto di segnalazione (è esclusa dalla tutela, infatti, la rivelazione o diffusione che si basi su semplici illazioni gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto.

Non è in ogni caso esclusa la responsabilità del segnalante per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione oggetto di segnalazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (ad es., si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica), resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui il segnalante aveva lecitamente accesso.

10. SANZIONI

Si mutuano le sanzioni disciplinari previste nel Modello 231 adottato dalla Società, in quanto applicabili, nonché effettive, proporzionate e dissuasive, che potranno essere applicate anche:

- nei confronti del segnalato, se le segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del segnalante, se sono effettuate segnalazioni in mala fede;
- nei confronti dei soggetti a cui siano riferibili eventuali condotte di ritorsive poste in essere verso il segnalante e/o verso gli altri soggetti a cui sono estese le tutele previste dal Decreto in caso di segnalazione (facilitatore, colleghi, etc.);
- nei confronti del Gestore e/o degli altri soggetti a vario titolo coinvolti nella gestione delle segnalazioni, in caso di:
 - (i) violazione dell'obbligo di riservatezza;
 - (ii) comportamenti o azioni finalizzati ad ostacolare la segnalazione;
 - (iii) non effettuazione delle attività di verifica ed analisi circa le segnalazioni ricevute.

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

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari,

denunce o altre azioni da intraprendere sono adottate dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da quelli a vario titolo coinvolti nelle attività di istruzione e accertamento della segnalazione.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Informazione

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

In particolare, verrà consegnata una copia della presente Procedura anche tramite invio a mezzo mail, a titolo di informativa, a tutto il personale della Società, oltre all'esposizione della stessa nella bacheca aziendale.

In ogni caso, la Procedura è pubblicata sul sito web aziendale e, quindi, conoscibile anche a soggetti terzi ed esterni alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, etc.).

Formazione

La Società, inoltre, predispone adeguati programmi di formazione sia per il Gestore che per il personale dipendente, al fine di garantire che le segnalazioni siano trasmesse, ricevute e gestite in maniera adeguata ed in conformità alle disposizioni applicabili di cui al Decreto e alla presente Procedura.