

Procedura di whistleblowing



TECNOCRYO

HUMAN RESOURCES

TECNOCRYO S.p.A. Sede Legale, Amministrativa, Operativa: Via Ugo Foscolo 8 -20060 Basiano (MI) Italy Tel. 0295764120 - FAX 0295764102 - Web site: www.tecnocryo.it - E-mail: tecnocryo@tecnocryo.it

C.F. 02205340967 – P.IVA IT 11052270151 – REA MI n°. 1386460 – Cap. Soc. € 758.520,00 i.v. – N° Mecc. MI 157863 – Reg. Imprese di Milano n. 02205340967

SOMMARIO

1.	Normativa di riferimento.....	3
2.	Scopo.....	3
3.	Definizioni.....	3
4.	Ambito di applicazione soggettivo.....	5
5.	Ambito di applicazione oggettivo	5
6.	Soggetti che possono effettuare una segnalazione (c.d. “segnalante”).....	7
7.	Canale di segnalazione interna	7
7.1	- Soggetto gestore delle segnalazioni del canale interno.....	7
7.2	- Canale in forma scritta	8
7.2.1.	- Analogica.....	8
7.2.2.	- Digitale	8
7.3	- Canale in forma orale	9
7.3.1.	- linee telefoniche e sistemi di messaggistica vocale	9
7.3.2.	- Incontro diretto.....	9
7.4	- Caratteristiche della segnalazione	9
7.5	- Segnalazioni anonime	10
7.6	- conflitto di interessi.....	10
7.7	- Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario	11
7.8	- Conservazione della segnalazione interna e della documentazione.....	11
7.9	- Obblighi di informazione	11
7.10	- Trattamento dei dati	11
8.	Compiti dei soggetti della procedura.....	12
8.1	- Il segnalante:	12
8.2	- Il gestore del canale	12
8.3	- Il Referente (interno e/o esterno).....	13
8.4	- L’Organismo di Vigilanza	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.5	- Il Consiglio di Amministrazione:	13
8.6	- Il rappresentante legale:	14
9.	Segnalazione esterna.....	14
10.	Divulgazione pubblica.....	14
11.	Obbligo di riservatezza	15
12.	Tutela dei dati personali.....	16
13.	Misure di protezione e di sostegno	16
13.1	- Divieto di ritorsione	17

13.2 - Misure di sostegno	18
13.3 - Limitazione di responsabilità del segnalante	18
14. Regime sanzionatorio	18
15. Approvazioni, consultazioni, implementazioni compliance	19

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e allegati;
- Linee guida ANAC;
- Guida Operativa Confindustria 27 ottobre 2023;
- Decreto Legislativo 231/01;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni);
- Disposizioni normative nazionali.

2. SCOPO

Il D.Lgs. 24/2023 ha recepito la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio d'Europa del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, violazioni di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

Lo scopo della Direttiva UE 2019/1937 è

- contrastare e prevenire comportamenti illeciti nei contesti aziendali
- favorire l'emersione di condotte illecite
- stabilire delle norme minime e comuni di garanzia a favore delle persone che segnalano violazione della normativa europea.

La presente procedura (d'ora in avanti "Procedura") viene adottata dalla Società nel rispetto delle disposizioni previste nel D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 in vigore dal 30 marzo 2023.

3. DEFINIZIONI

"violazioni": condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione adottato in azienda; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (Art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); atti o omissioni di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato (Art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); nonché violazione di norme riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano 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 sulla società; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione di cui si è appena detto; illeciti amministrativi e contabili, civili e penali, non rientranti tra quelli ora esaminati;

“informazioni sulle violazioni”: tutte le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il segnalante intrattiene un rapporto di lavoro subordinato, autonomo, consulenziale, professionale, sociale, di volontariato, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

“segnalazioni”: comunicazione, scritta o orale, anche in forma anonima, di informazioni sulle violazioni;

“segnalazione interna”: comunicazione, scritta o orale, delle “segnalazioni” presentata attraverso il canale interno di segnalazione;

“segnalazione esterna”: comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);

“divulgazione pubblica” o “divulgare pubblicamente”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

“segnalante”: 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 un segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno dello stesso contesto lavorativo del segnalante e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

“contesto lavorativo”: individua le attività lavorative o professionali, presenti o passate svolte nell'ambito delle attività lavorative prima dell'inizio su informazioni acquisite nel corso del processo di selezione, in prova o dopo su informazioni acquisite nel corso del rapporto 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”: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna 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;

“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;

“Modello 231”: Modello di organizzazione, gestione e controllo elaborato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società di appartenenza del segnalante.

“Gestore del canale”: soggetto individuato dalla Società responsabile della gestione del canale interno e della segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale;

“Referente del Gestore”: soggetto interno od esterno alla Società individuato dal Gestore in base alle caratteristiche della segnalazione ricevuta;

“Piattaforma”: canale di segnalazione interna adottato dalla Società per trasmettere le segnalazioni sulle violazioni;

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

La Procedura si applica:

- a decorrere dal 15 luglio 2023,
 - o alle imprese con più di 249 dipendenti, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001;
- a decorrere dal 17 dicembre 2023:
 - o alle imprese fino a 249 dipendenti;
 - o alle imprese che non hanno adottato un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e abbiano nell'ultimo anno una media di 50 o più dipendenti;
 - o per le imprese che operano in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - o per le imprese che, a prescindere dal numero dei dipendenti, hanno adottato un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

La Procedura si applica a qualsiasi segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite all'interno del contesto lavorativo, qualora lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, effettuata attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società.

1. nelle imprese che non hanno adottato un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e abbiano nell'ultimo anno una media di 50 o più dipendenti e nelle imprese che operano in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
 - ⇒ possono essere segnalate esclusivamente le violazioni del diritto dell'UE (art. 2, comma 1, sub a) n. 3, 4, 5, 6
2. nelle imprese che hanno adottato un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e hanno meno di 50 dipendenti
 - ⇒ possono essere segnalate

- le violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001
 - gli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01
3. nelle imprese che hanno adottato un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e hanno più di 50 dipendenti
- ⇒ possono essere segnalate
- le violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001
 - gli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01
 - le violazioni attinenti al diritto dell'UE

Tecnocryo ricade nella ipotesi n. 1.

Si riepilogano le segnalazioni ammissibili:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito d'applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'Allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 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, anche sensibili e pericolosi, immessi nel mercato dell'Unione europea,
 - sicurezza dei trasporti,
 - tutela dell'ambiente, sviluppo sostenibile, gestione dei rifiuti, inquinamento marino, atmosferico e acustico, protezione e gestione delle acque e del suolo, protezione della natura e della biodiversità, 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.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della Procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante o della persona che ha sporto denuncia che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione;

- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

6. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE (C.D. "SEGNALANTE")

Possono procedere alla segnalazione:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi, i lavoratori interinali e i collaboratori che svolgono la propria attività presso il soggetto privato;
- i liberi professionisti;
- i volontari;
- i consulenti;
- gli azionisti;
- gli amministratori;
- i tirocinanti (stagisti) anche non retribuiti;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto. Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto quei soggetti che vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo della Società pur essendosi dimessi oppure i candidati all'assunzione se l'oggetto della segnalazione è stato acquisito in fase di selezione.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha previsto un proprio canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni.

Qui di seguito i dettagli.

7.1 - SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI DEL CANALE INTERNO

L'Avvocato Marta Lodetti è stato nominato Gestore delle segnalazioni del canale interno (d'ora innanzi "Gestore").

Il Gestore agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della segnalazione e la trattazione della stessa, se ritenuta procedibile ed ammissibile.

Il Gestore, unico soggetto destinatario delle segnalazioni (salvo quanto appresso si dirà in tema di conflitto di interessi) è stato individuato in funzione della sua autonomia, competenza tecnica, imparzialità ed indipendenza, funzionale e gerarchica, rispetto a qualsiasi altro ufficio aziendale che

gli consenta di svolgere, senza interferenze e condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica istruttoria.

7.2 - CANALE IN FORMA SCRITTA

7.2.1. - ANALOGICA

Salvo quanto appresso si dirà in tema di conflitto di interessi, non è ammessa la segnalazione con modalità analogica.

Non è ammessa la segnalazione effettuata tramite posta elettronica ordinaria o la PEC, in quanto non sono strumenti atti a garantire la riservatezza.

La segnalazione dovrà essere effettuata solo in formato digitale, attraverso la piattaforma di cui appresso.

7.2.2. - DIGITALE

Il canale di segnalazione interna prevede la modalità scritta attraverso la Piattaforma True Solutions S.r.l. –accessibile al link <https://whistlesblow.it/c/tecnocryo-spa/1>

Tale canale garantisce, tramite il ricorso alla crittografia, la riservatezza della identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione e della relativa documentazione.

Tale canale garantisce:

- tramite il ricorso alla crittografia, la riservatezza della identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione e della relativa documentazione;
- la conservazione delle segnalazioni nei termini di legge e con modalità adeguate;
- la gestione della segnalazione nei termini di legge, attraverso specifici richiami.

Accedendo alla Piattaforma, il segnalante, tramite un sistema di messaggistica a registrazione vocale, potrà inoltre richiedere un incontro diretto con il Responsabile del canale.

La Piattaforma è fruibile da tutti i dispositivi mobili (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nella Piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione.

La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La piattaforma fornisce al termine dell'inserimento della segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un numero di segnalazione, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica, non riproducibile, che il segnalante dovrà annotarsi, unitamente alla password.

Inserendo le proprie credenziali (password e codice di segnalazione) il segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il Gestore del canale attraverso il sistema di messaggistica.

In caso di segnalazione non anonima i dati del segnalante sono accessibili al solo Gestore del canale che potrà visualizzarli indicando una motivazione che resterà tracciata all'interno della piattaforma.

La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dal Gestore del canale, che ha credenziali univoche per l'accesso, con scadenza ogni 3 mesi. La password policy è aderente alle best practices internazionali.

La società proprietaria della piattaforma è

True Solutions S.r.l.

Foro Buonaparte, 59

20121 Milano

In allegato trovate sia la descrizione tecnica della piattaforma sia la Guida per i segnalanti.

7.3 - CANALE IN FORMA ORALE

7.3.1. - LINEE TELEFONICHE E SISTEMI DI MESSAGGISTICA VOCALE

Attraverso la piattaforma è possibile anche effettuare la segnalazione in forma orale, registrando la propria voce cliccando nell'apposita icona.

La registrazione permette l'ascolto della voce camuffata, a tutela della riservatezza del segnalante.

La registrazione verrà conservata nella piattaforma con la medesima modalità e tempistica previste per le segnalazioni scritte.

7.3.2. - INCONTRO DIRETTO

Il segnalante può richiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione, il quale fisserà l'appuntamento richiesto, al di fuori dei locali aziendali, nel termine ragionevole di 10/15 gg al massimo.

L'incontro, previa autorizzazione del segnalante, sarà registrato attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Se non fosse possibile la registrazione, per mancato assenso del segnalante o perché non si sia al momento in possesso di strumenti informatici idonei, verrà redatto un verbale che dovrà essere sottoscritto sia dal segnalante sia dal Gestore della segnalazione. Il segnalante avrà diritto a copia di detto verbale.

7.4 - CARATTERISTICHE DELLA SEGNALEZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, perché deve consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario risultino chiare:

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

È inoltre opportuno che la segnalazione sia corredata da documenti, foto o altro materiale probatorio che possa dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere.

Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio, pettegolezzi, ecc.), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose, calunniose offensive o, addirittura, diffamatorie. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

7.5 - SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime possono essere equiparate a segnalazioni ordinarie solo se risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

In tal caso saranno considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

Laddove il soggetto che effettua la segnalazione anonima dovesse essere successivamente identificato, avrà diritto alle medesime tutele del soggetto che avrà fatto la segnalazione in forma non anonima.

7.6 - CONFLITTO DI INTERESSI

In caso di possibile conflitto di interessi, ovvero sia in caso in cui il Gestore del canale coincida con il segnalato o con il segnalante o sia comunque persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata **all'HR Manager aziendale Dott.ssa Francesca Conti** con modalità analogica all'indirizzo della sede aziendale.

In tale esclusivo caso, è ammessa la segnalazione analogica seguendo le seguenti indicazioni:

la segnalazione deve essere in due buste chiuse:

- nella prima ci sono i dati del segnalante e una copia del documento di identità
- nella seconda la segnalazione

Le due buste devono essere inserite in una terza busta che deve essere indirizzata “riservata all’HR Manager quale secondo gestore della segnalazione”.

7.7 - TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI CON ERRONEO DESTINATARIO

Qualora la segnalazione sia trasmessa attraverso un canale diverso da quello predisposto allo scopo e finisca ad un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l’obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente (e cioè al Responsabile del canale) dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui all’art. 8.2.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l’assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

7.8 - CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA E DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

7.9 - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

La Società ha attivato il proprio canale di segnalazione interna sentite le proprie rappresentanze sindacali.

La Procedura è esposta nelle bacheche aziendali presso i luoghi di lavoro ed è resa nota alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società, attraverso la pubblicazione sul sito: www.tecncryo.it nella sezione “Governance/whistleblowing”.

La Società ha schedato un piano di formazione interna.

7.10 - TRATTAMENTO DEI DATI

Il trattamento dei dati personali deve sempre tener conto ed essere conforme agli obblighi previsti dal GDPR e dal D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

La Società, in qualità di titolare del trattamento attraverso il canale di segnalazione interna è tenuta:

- a identificare quali Responsabili esterni per il trattamento dei dati personali:
 - o la Società EQS Group s.p.a. che gestisce la piattaforma;
 - o i Consulenti e/o professionisti incaricati come Referenti per supportare il Gestore del canale della fase di istruttoria e di valutazione della segnalazione
- ad effettuare una analisi del sistema organizzativo delineato nella Procedura valutando il possibile impatto sulla protezione dei dati (art. 35 del GDPR)
- a predisporre e diffondere l'informativa a tutti gli interessati;
- a predisporre e consegnare al Gestore del Canale le lettere di incarico e di nomina per il trattamento dei dati in conformità alla normativa vigente.

8. COMPITI DEI SOGGETTI DELLA PROCEDURA

8.1 - IL SEGNALANTE:

- trasmette le segnalazioni nel rispetto della Procedura;
- è tenuto a fornire informazioni precise, circostanziate e concordanti relative a quanto oggetto di segnalazione.

8.2 - IL GESTORE DEL CANALE

- accede alle segnalazioni ricevute;
- rilascia al segnalante (se noto) il riscontro di ricevimento della segnalazione nei termini previsti e avvia l'istruttoria, secondo i punti che seguono;
- valuta i criteri di procedibilità ed ammissibilità della segnalazione (rispetto della procedura, presenza dell'ambito oggettivo e soggettivo);
- qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, chiede al segnalante una integrazione fattuale o documentale e, se il segnalante non riscontra entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, procede con l'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante.
- individua gli eventuali interlocutori interni ritenuti opportuni per l'avvio delle eventuali indagini;
- consegna agli interlocutori interni la comunicazione di incarico al trattamento dei dati e ne acquisisce la copia sottoscritta, da mettere agli atti;
- condivide quindi la segnalazione con Referenti (interni o esterni) che possono essere:
 - o soggetti interni ritenuti opportuni in funzione della caratteristica della segnalazione e delle specifiche competenze;

- o soggetti esterni (es. consulenti legali, fiscali, informatici) in funzione della caratteristica della segnalazione e delle specifiche competenze e professionalità;

che possano coadiuvarlo nella fase di indagine, avendo cura di anonimizzare quanto più possibile i documenti e le informazioni che fornisce, e comunque consegnando agli stessi idonea lettera di incarico al trattamento dei dati, che detti soggetti dovranno restituire firmata per accettazione e che sarà anch'essa messa agli atti

- effettua le eventuali indagini (analisi documentali o tramite audizioni), se ritiene supportato dagli interlocutori interni e/o i soggetti esterni individuati, redigendo un apposito verbale;
- procede quindi la valutazione delle risultanze delle indagini e circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati;
- se ritiene fondata la segnalazione, si rivolge alle funzioni interne competenti (il CdA) per il relativo seguito;
- trasmette al segnalante il riscontro circa l'esito delle indagini e la chiusura della procedura di segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della procedura (salvo proroga laddove la complessità della indagine ne abbia impedita la chiusura nel termine di 3 mesi; in tal caso la proroga deve essere comunicata al segnalante con la indicazione del lavoro svolto e del lavoro ancora da svolgere;
- individua e suggerisce all'impresa raccomandazioni e proposte di miglioramento per evitare il ripetersi di eventi oggetto di segnalazione;
- tratta, archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati avendo cura di poter dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione e avendo cura che sia sempre rispettata la riservatezza del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte o anche solo menzionate nella segnalazione.

8.3 - IL REFERENTE (INTERNO E/O ESTERNO)

Il Referente del Gestore del Canale può essere una figura interna all'impresa o un consulente e/o professionista esterno.

La Società si impegna a fornire al Gestore del canale, su richiesta dello stesso, l'organigramma aggiornato.

Se nominato:

- coadiuva il Gestore del canale, su incarico ricevuto dallo Stesso, nella fase di indagine, ricercando documentazione e/o partecipando alle audizioni e/o individuando la sussistenza o meno delle violazioni segnalate.

8.4 - IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:

Una volta approvata la presente procedura, la sua struttura ed i ruoli organizzativi connessi:

- gestisce le attività conseguenti ad eventuali divulgazioni pubbliche nei casi previsti;

- attua le raccomandazioni espresse dal Gestore del canale per approfondire quanto oggetto di segnalazione;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante;
- delega l'ufficio del personale ad organizzare un piano di formazione specifico del personale con riferimento alla disciplina in tema di Whistleblowing, alla Procedura ed agli aspetti di riservatezza e trattamento dei dati. Detto piano dovrà essere erogato con cadenza periodica al fine di garantire l'efficacia della formazione.

Dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

8.5 - IL RAPPRESENTANTE LEGALE:

Il Legale Rappresentante interloquisce con ANAC in caso di eventuale segnalazione esterna o attivazione di attività ispettive da parte di ANAC.

9. SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante, al ricorrere delle ulteriori seguenti condizioni, potrà procedere con una segnalazione ad ANAC tramite canale esterno seguendo le indicazioni pubblicate da ANAC stesso:

- nel caso in cui nel contesto lavorativo di riferimento e pur essendo obbligatorio il canale interno non sia stato attivato oppure non sia conforme ai requisiti normativamente previsti;
- quando il segnalante ha già inoltrato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere sulla base di circostanze concrete che inoltrando una segnalazione interna, alla stessa non venga dato efficace seguito ovvero che la stessa, di per sé, determinerà una ritorsione nei suoi confronti;
- nel caso in cui il segnalante ha un fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (come ad es. nel caso in cui la violazione richieda un intervento urgente per salvaguardare la salute pubblica).

L'organismo esterno legittimato a ricevere le segnalazioni esterne è l'ANAC secondo le modalità e le procedure opportunamente da esso adottate (www.anticorruzione.it).

10. DIVULGAZIONE PUBBLICA

In via assolutamente residuale e subordinata, il segnalante potrà procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- quando ha già previamente effettuato una segnalazione interna e poi una esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- nel caso in cui ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni ovvero possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono 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.

11. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni (ed i relativi allegati) non saranno utilizzati oltre il tempo strettamente necessario per darne adeguato seguito.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possano essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase.

Nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del segnalante a rivelare la propria identità.

Nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Società, l'ANAC e le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza tutelano altresì l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone

menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Tra gli obblighi di riservatezza si comprendono:

- la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

Il soggetto coinvolto, su sua domanda, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

In tal caso valgano gli obblighi e i limiti della riservatezza sopra esposti.

12. TUTELA DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni.

La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile al medesimo indirizzo utilizzato per le segnalazioni.

13. MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette.

Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante/denunciante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante/denunciante 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/denunciante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele non sono garantite in caso di diffamazione o di calunnia accertate con condanna anche di primo grado o comunque con i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o nei casi di dolo o colpa grave e alla persona del denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

13.1 - DIVIETO DI RITORSIONE

Gli Enti e le persone non possono subire alcuna ritorsione a seguito della loro segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si considerano "ritorsioni":

- il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- il demansionamento 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 mancata formazione o i limiti posti alla stessa;
- le valutazioni negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni (anche pecuniarie);
- le molestie, la coercizione, l'intimidazione e l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole immotivato;
- 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'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno ad oggetto i diritti e le tutele di cui al d.lgs. 24/2023 sono nulle se non effettuate nelle forme previste dall'art. 2113 c.c. quarto comma.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha attuato gli atti ritorsivi.

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, sia quelle tentate o prospettate.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

13.2 - MISURE DI SOSTEGNO

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

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

13.3 - LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Non è punibile, né responsabile civilmente o in via amministrativa l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto,
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

se e solo se al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.

Salvo che il fatto non costituisca reato, la responsabilità non è esclusa per i comportamenti, atti, omissioni, non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

14. REGIME SANZIONATORIO

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso accertata responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione e 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, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

15. APPROVAZIONI, CONSULTAZIONI, IMPLEMENTAZIONI COMPLIANCE

Le **Rappresentanze Sindacali Aziendali** sono state informate della Procedura, della quale hanno ricevuto preventivamente copia e in data 4 dicembre 2023 si è tenuta una riunione al termine della quale i rappresentanti dei lavoratori hanno approvato le procedure adottate dall'azienda ed il contenuto del presente documento.

La presente Procedura è stata inoltre approvata dal **Consiglio d'Amministrazione** in data 12 dicembre 2023.

Nel verbale di CDA si è altresì proceduto:

- ad individuare ed identificare i ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e le relative responsabilità;
- ad apportare le opportune modifiche al Regolamento Privacy, delle nomine, delle lettere di incarico.

Basiano, 19 novembre 2025

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione