

# Procedura di Controllo Interno – Sistema 231

## Indice generale della sezione

### Procedura di Controllo Interno Sistema 231 – P-INT-19– “Segnalazione di violazioni-Whistleblowing”

|       |                                                                                       |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Scopo e campo di applicazione                                                         |
| 2     | Acronimi/Definizioni                                                                  |
| 3     | Riferimenti normativi e/o documentali                                                 |
| 4     | Modalità operative                                                                    |
| 4.1   | Contenuto della segnalazione                                                          |
| 4.2   | Modalità di segnalazione e destinatari                                                |
| 4.2.1 | Segnalazione interna                                                                  |
| 4.2.2 | Segnalazione esterna                                                                  |
| 4.2.3 | Divulgazioni pubbliche                                                                |
| 4.3   | Gestione e verifica della segnalazione interna                                        |
| 5     | Misure di protezione                                                                  |
| 5.1   | Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante                                 |
| 5.2   | Divieto di ritorsione                                                                 |
| 5.3   | Limitazione di responsabilità                                                         |
| 6     | Trattamento dei dati                                                                  |
| 7     | Diffusione e recepimento – Archiviazione e conservazione                              |
| 8     | Obblighi di informazione al Gestore della Segnalazione e/o all'Organismo di Vigilanza |
| 9     | Modalità di archiviazione della documentazione richiamata in procedura                |
| 10    | Allegati                                                                              |

## Stato delle revisioni

| Versione | Data        | Descrizione       |
|----------|-------------|-------------------|
| 00       | 28..07.2018 | Prima emissione   |
| 01       | 08.11.2020  | Seconda Emissione |
| 02       | 14.05.2023  | Terza Emissione   |
| 03       | 21.05.2026  | Quarta Emissione  |

## **1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, il D.Lgs. n. 24/2023 (d'ora in avanti "Decreto") modifica profondamente la disciplina del Whistleblowing, rafforzando la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Scopo della presente procedura è quello di diffondere la cultura della legalità e della compliance all'interno delle organizzazioni e, nel contempo, di tutelare i soggetti che, operando nel contesto lavorativo, segnalino condotte illecite, attive od omissive, che possano comportare violazioni di norme nazionali o dell'UE, violazioni delle misure restrittive dell'UE o violazioni del MOG ex D.lgs. 231/01 aziendale.

La tutela delle persone segnalanti, per come stabilito dal Decreto, opera anche nelle seguenti circostanze:

- se il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui le informazioni sulle violazioni siano 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.

Inoltre, le misure di tutela del soggetto segnalante si applicano anche ai seguenti soggetti:

- ai facilitatori, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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 all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La presente procedura, pertanto, nel prendere atto delle disposizioni normative cogenti e delle linee guida istituzionali, stabilisce i criteri e le modalità per effettuare la segnalazione di:

- violazioni disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, ricorrendone i presupposti di legge;

- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale;

- violazioni dell'art. 12, comma 1-bis D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine);

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, oltre alle violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico adottati dalla Società.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possano disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- ✓ la procedura da seguire;
- ✓ i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.;
- ✓ l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

Fermi restando il diritto o l'obbligo, come eventualmente definiti dalla normativa applicabile, di segnalazione alle Autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove opera la Società e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso la Società, la procedura garantisce gli standard di protezione per i segnalanti, i facilitatori e le persone correlate, nonché i principi di riservatezza, protezione dell'anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative applicabili.

La presente procedura coinvolge anche l'Alta Direzione ed investe le funzioni responsabili dei vari processi, come da Organigramma aziendale vigente.

Pur facendo parte di un gruppo di imprese, Ecosistem S.r.l. non condivide i propri canali di segnalazione. Inoltre, le segnalazioni – in qualunque modo ricevute – sono gestite internamente dalla Società attraverso i soggetti appositamente autorizzati, per come di seguito specificato.

## **2. ACRONIMI/DEFINIZIONI**

**AU:** Amministratore Unico;

**ODV:** Organismo di Vigilanza;

**MOGC:** Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

**Whistleblowing:** l'azione di segnalazione di Violazioni da parte del Segnalante.

**Whistleblower – Persona segnalante:** persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Sono soggetti segnalanti:

- i lavoratori subordinati dell'Azienda;
- i lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione con l'Azienda;
- i fornitori;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.

**Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

**Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

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

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE, nei settori indicati ai punti precedenti;
- atti o comportamenti che violino le misure restrittive dell'Unione europea, gli obblighi informativi, i limiti autorizzativi di cui agli artt. 275 bis e ss. c.p.;
- atti o comportamenti che agevolino l'immigrazione clandestina in violazione di misure restrittive dell'Unione europea o in violazione di legge nazionale che attui una misura restrittiva dell'UE.

**Facilitatori:** le persone fisiche che assistono un Segnalante nella procedura di Segnalazione, collegate a quest'ultimo da un legame lavorativo.

**Persone Correlate:** le persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il Segnalante.

**Persona Segnalata:** l'autore o il presunto autore della Violazione.

**Gestore delle Segnalazioni:** la funzione o la persona incaricata di gestire la segnalazione ricevuta attraverso uno dei canali di segnalazione.

### **3. RIFERIMENTI NORMATIVI E/O DOCUMENTALI**

Legislazione nazionale e sovranazionale;

D.lgs. 231/01;

D.lgs. 24/23;

Reg. 2016/679/UE;

Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing (Del. N. 311/2023);

Linee Guida ANAC n. 1/2025 in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione (Del. N. 478/2025);

MOGC: Parte Generale e Parte Speciale;

Codice Etico.

### **4. MODALITÀ OPERATIVE**

#### **4.1 CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE**

I soggetti sopra indicati che vengano a conoscenza delle seguenti violazioni:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 e/o del Codice Etico adottati dalla Società;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziati 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;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE;
- atti o comportamenti che violino le misure restrittive dell'Unione europea, gli obblighi informativi, i limiti autorizzativi di cui agli artt. 275 bis e ss. c.p.;
- atti o comportamenti che agevolino l'immigrazione clandestina in violazione di misure restrittive dell'Unione europea o in violazione di legge nazionale che attui una misura restrittiva dell'UE,

sono incoraggiati a segnalare tempestivamente, **in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere**, i fatti, gli eventi e le circostanze correlate, nelle modalità previste dalla presente procedura.

Le segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano l'efficace verifica della fondatezza degli eventi segnalati. La segnalazione deve possibilmente contenere il nome del segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni.

Tuttavia, le segnalazioni possono anche essere presentate in **forma anonima**; in ogni caso la Società garantisce ai segnalanti anonimi mezzi adeguati a monitorare le loro segnalazioni nel rispetto del loro anonimato.

Inoltre, se noto al segnalante, la segnalazione deve includere:

- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati, ivi compresi data e luogo, e come il segnalante ne è venuto a conoscenza;

- quale sia l'oggetto della violazione;
- il nominativo e il ruolo della persona segnalata o le informazioni che consentono di identificarla;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre parti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili, come specificato di seguito.

Tutti i canali di segnalazione previsti dalla Società sono progettati e gestiti in modo sicuro, al fine di impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato e di garantire che l'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte nelle indagini rimanga riservata.

**Non possono essere oggetto della segnalazione**, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

## **4.2 MODALITA' DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI**

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone legittimate che intendano effettuare una segnalazione:

- ✓ il canale informatico per la segnalazione in forma scritta e/o orale;
- ✓ il modulo per la segnalazione, SDV "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni";
- ✓ le istruzioni per la segnalazione;
- ✓ l'informativa per la privacy.

Modulo, istruzioni e informativa sono aggiornati e resi disponibili, dall'incaricato della Direzione, in favore di tutti i dipendenti dell'Organizzazione.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet e sul sito internet aziendale, all'interno dello spazio dedicato "Whistleblowing".

#### **4.2.1 SEGNALAZIONE INTERNA.**

I **canali di segnalazione** predisposti dalla Società sono i seguenti:

- a) un canale informatico dedicato esclusivamente all’invio di segnalazioni, scritte e orali, reperibile sul sito aziendale;
- b) invio di lettera in doppia busta chiusa indirizzata al Gestore della segnalazione: in tal caso il segnalante può inserire i propri dati identificativi in una prima busta e la segnalazione in una seconda. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta riportante la dicitura “Riservata al Gestore della segnalazione”. Tale busta dovrà essere inviata a mezzo posta alla sede della Società;
- c) in forma orale, con sistemi di messaggistica vocale o linee telefoniche;
- d) incontro diretto con il Gestore della segnalazione /AU/OdV (su richiesta).

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che spuntando l’apposita casella prevista dalla piattaforma di cui alla lettera a), anche mediante la modalità b) espressa in precedenza:

- non compilando la sezione “anagrafica segnalante” del modulo;
- non sottoscrivendo tale modulo;
- inserendo nella busta solo la segnalazione, senza l’ulteriore busta contenente i dati del segnalante;
- non indicando il mittente sulla busta.

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione, dei documenti connessi alla segnalazione.

#### **Destinatari della segnalazione.**

Tale segnalazione deve essere indirizzata:

- a) al Gestore della segnalazione;

- b) all'AU, nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dalla Funzione suddetta, nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali;
- c) all'Organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOGC ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dall'Organizzazione. In tal caso può anche essere utilizzata l'indirizzo e-mail appositamente creato e disponibile sul sito web aziendale.

Se la segnalazione è presentata ad un soggetto diverso, questi deve trasmetterla, entro **sette giorni** dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

#### **4.2.2 SEGNALAZIONE ESTERNA.**

Tale tipologia di segnalazione è prevista nel caso in cui, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti circostanze:

- ✓ non è previsto o non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto legislativo, un canale di segnalazione interno;
- ✓ il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ✓ il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare una ritorsione;
- ✓ il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna deve essere inoltrata, in forma scritta tramite piattaforma informatica, ovvero in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o tramite incontro su richiesta del segnalante, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che attiva un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a:

- ✓ fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna;
- ✓ dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante, ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- ✓ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ✓ svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- ✓ dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna;
- ✓ comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

Per quanto non espressamente previsto nella presente procedura circa la segnalazione esterna, si rimanda alle Linee Guida ANAC.

#### **4.2.3 DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della tutela di cui alla presente procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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 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.

#### **4.3 GESTIONE E VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

Il Gestore della segnalazione, ricevuta la segnalazione, rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro **sette giorni** dalla data di ricezione.

Inizialmente, il Gestore conduce un'analisi preliminare della segnalazione per determinarne la procedibilità, ossia la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi previsti dal Decreto, e la sua ammissibilità come segnalazione whistleblowing, secondo quanto previsto nella presente procedura.

Se la segnalazione risulta **improcedibile o inammissibile**, si procede all'**archiviazione** verbalizzandone le motivazioni.

Se **procedibile e ammissibile**, il Gestore avvia l'istruttoria procedendo con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. L'indagine deve essere condotta in maniera tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del segnalante, della persona segnalata e di tutte le parti coinvolte nella segnalazione.

Nel corso di tali verifiche, il Gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili. Il Gestore delle segnalazioni può anche affidare ad altre funzioni aziendali la responsabilità di condurre alcune o tutte le attività di verifica della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni deve in ogni caso monitorare il rispetto dei principi previsti dalla presente procedura, la correttezza formale del processo e l'adequatezza delle azioni successive.

In caso di conflitto di interessi del Gestore, la segnalazione sarà presa in carico dall'OdV, o da altro soggetto competente formalmente designato, il quale avrà l'obbligo di gestirla secondo quanto definito nella presente procedura, garantendone la riservatezza e la tracciabilità.

A conclusione della propria indagine, il Gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione in quanto infondata;
- accertare la veridicità della segnalazione, informando AU e OdV per quanto di loro competenza.

Il Gestore della segnalazione fornisce riscontro alla segnalazione entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il gestore della segnalazione incaricato e l'Organismo di Vigilanza garantiscono, per la tenuta del Modello Organizzativo di Gestione dell'Organizzazione, l'inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.

Tutte le fasi dell'accertamento vengono tracciate e archiviate in apposito registro.

Le **segnalazioni anonime**, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, devono essere trattate in conformità alla presente procedura.

## **5. MISURE DI PROTEZIONE**

### **5.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALENTE**

Al fine di incoraggiare le persone a segnalare tempestivamente qualsiasi violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del segnalante, della persona segnalata, dei facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. La Società, pertanto, assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, non saranno utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle segnalazioni stesse. Garantisce inoltre che l'identità delle persone coinvolte non sarà comunicata a soggetti terzi, salvo il caso in cui:

- a) tali persone forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;

- b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile;
- c) sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- d) la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, anche qualora la contestazione sia fondata sulla sola segnalazione; in tali casi sarà data previa comunicazione al segnalante e la segnalazione sarà utilizzabile solo dietro suo espresso consenso;
- e) sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità civile e penale previste dall'ordinamento.

Se nelle segnalazioni sono contenute informazioni che costituiscono o contengono segreti commerciali o industriali, tali informazioni non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la segnalazione, pena la comminazione delle sanzioni ordinariamente previste.

## **5.2 DIVIETO DI RITORSIONE**

E' fatto divieto assoluto di mettere in pratica attività ritorsive o discriminatorie nei confronti dei segnalanti, dei facilitatori, delle persone correlate, dalle persone segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della segnalazione.

La Società non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva a danno dei soggetti elencati in precedenza e pertanto si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque contravvenga a tale divieto, oltre a supportare le parti coinvolte che intendano tutelarsi legalmente.

Deve intendersi per 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.

A titolo esemplificativo, se conseguenti ad una delle attività di cui al paragrafo precedente, costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tutti gli atti ritorsivi conseguenti ad una segnalazione sono nulli.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione riferisce i fatti al Gestore della segnalazione, o all'OdV se di competenza, il quale, valutata la sussistenza degli elementi, riferisce all'AU.

A quest'ultimo il compito di accertare la sussistenza della ritorsione come conseguenza della segnalazione e pertanto:

- ✓ adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della ritorsione;
- ✓ avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della ritorsione.

Rimane comunque impregiudicato il diritto del segnalante, che ritiene di aver subito ritorsioni a seguito della segnalazione, di comunicare tale circostanza all'ANAC e/o di adire le competenti Autorità giudiziarie, secondo quanto previsto dall'art. 19 del Decreto.

Il Sistema disciplinare adottato dalla Società nel proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 prevede le sanzioni per i soggetti che si accerta essere responsabili di attività ritorsive conseguenti a segnalazioni e per le altre ipotesi previste dal primo comma dell'art. 21 del Decreto.

La Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla persona segnalata o ad altre parti coinvolte nella segnalazione.

La presente procedura lascia impregiudicata l'iniziativa del segnalato, al fine di far emergere la responsabilità civile, penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

### **5.3 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITA'**

Non è punibile, neppure in termini di responsabilità civile o amministrativa, il soggetto che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del Decreto, 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, quando, 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, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16.

Il soggetto non è responsabile per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto non costituisca reato.

Il soggetto è invece responsabile per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## **6. TRATTAMENTO DEI DATI**

Il soggetto cui la Società affida la gestione dei canali di segnalazione, in qualità di Titolare del Trattamento, in ottemperanza al Regolamento 2016/679 (GDPR), predispone:

- aggiornamento del Registro delle attività di Trattamento;
- idonea informativa a favore dei segnalanti e integrazione dell'informativa dipendenti;
- idonea Valutazione d'Impatto (DPIA);
- idonee misure tecniche e organizzative per garantire la riservatezza e l'integrità dei dati del segnalante;
- in caso di esternalizzazione del servizio per la gestione delle segnalazioni, specifica formalizzazione dell'incarico al Responsabile esterno del Trattamento dei dati;
- procedura di minimizzazione del trattamento dei dati, con relativo termine per la conservazione dei dati stessi;
- in caso di condivisione di risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni con altri soggetti, predisposizione di idonei accordi di contitolarità con i soggetti coinvolti.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

## **7. DIFFUSIONE E RECEPIMENTO – ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE**

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile mediante pubblicazione nell'intranet e sul sito internet aziendale, dal Responsabile della Funzione, il quale assicura:

- ✓ la disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione;
- ✓ la trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e l'Informativa relativa al trattamento dei dati personali.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Gestore della segnalazione aggiorna il RDS "Whistleblowing - Registro delle segnalazioni", assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dallo stesso Gestore della segnalazione.

Le segnalazioni, comunque raccolte, e la relativa documentazione sono conservate secondo quanto previsto dall'art. 14 del Decreto, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, in osservanza a quanto disciplinato dal Regolamento UE n. 679/2016.

## **8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE E/O ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

| TIPOLOGIA                                                    | RESP.                      | CADENZA   |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|
| Segnalazioni circostanziate di condotte illecite             | GESTORE DELLA SEGNALAZIONE | AD EVENTO |
| Segnalazioni di violazioni del modello di organizzazione 231 | ORGANISMO DI VIGILANZA     | AD EVENTO |

## **9. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

| ARCHIVIAZIONE DOCUMENTALE              |                      |              |        |
|----------------------------------------|----------------------|--------------|--------|
| Documento                              | Forma                | Responsabile | Durata |
| Segnalazioni e relativa documentazione | Informatica/Cartacea | Vedi punto 5 | 5 anni |

## **10. ALLEGATI**

**Segnalazione di violazioni - whistleblowing**

**P-INT-19**

- ✓ W - SV Segnalazione delle violazioni
- ✓ W - RS Registro segnalazioni.