

BAIOCCO S.R.L.
ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO
REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

PREMESSA GENERALE

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche solo il “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing).

L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

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 - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, 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, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato da ultimo completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche “LG ANAC”), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni nonché dalla Guida Operativa Whistleblowing di Confindustria dell’ottobre 2023 (cfr. **allegati 1 e 2**).

Il Decreto prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dallo scorso 15 luglio 2023 (art. 24). Invece, per i soggetti del settore privato che, nell’ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l’obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-bis del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, di seguito anche “Decreto 231”).

* * *

Il presente regolamento reso in materia di segnalazioni – Whistleblowing ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni adottato da **Baiocco S.r.l.** (di seguito anche solo “la Società”), fornendo adeguate indicazioni agli eventuali segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, delineando il relativo processo di gestione.



INDICE DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
VERSIONE 1.0	12.12.2023	PRIMA EMISSIONE

INDICE

1. Premesse e scopo
2. Riferimenti normativi e definizioni
3. Le segnalazioni
 - 3.1 I soggetti segnalanti
 - 3.2 Oggetto della segnalazione
 - 3.3 Canale di segnalazione interna
 - 3.3.1 *Caratteristiche del canale*
 - 3.3.2 *Gestore della Segnalazione*
 - 3.3.3 *Fasi del processo della segnalazione interna – ricezione*
 - 3.3.4 *Fasi del processo della segnalazione interna – valutazione preliminare e classificazione della segnalazione*
 - 3.3.5 *Fasi del processo della segnalazione interna – istruttoria*
 - 3.3.6 *Fasi del processo della segnalazione interna – riscontro al Segnalante*
 - 3.3.6 *Fasi del processo della segnalazione interna – reporting e conservazione delle segnalazioni*
4. Le tutele
5. Sistema disciplinare
6. Trattamento dei dati personali e archiviazione della documentazione
7. Segnalazioni esterne
8. Formazione
9. Pubblicazione della procedura
10. Allegati

1. PREMESSA E SCOPO

È scopo primario della Società condurre le proprie attività nel rispetto delle disposizioni normative e dei principi etici, richiedendo a tal riguardo la massima attenzione e impegno ai dipendenti e a tutti coloro che agiscono, in ogni sede, per suo conto.



In tale contesto, la Società intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di Governance che prevenga la commissione di illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, promuovendo un percorso virtuoso di trasparenza e rispetto di adeguati standard etici. Per questa ragione, la Società riconosce l'importanza di rispettare rigorosamente le previsioni del D.lgs. 24/2023 e, dopo ampia valutazione, si è determinata ad adottare la presente procedura volta a codificare le modalità attraverso cui i soggetti legittimati possono formulare una segnalazione in conformità al suddetto Decreto.

Con riferimento a tali attività, la Società vieta e stigmatizza ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali comportamenti illeciti, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, all'interno del sistema disciplinare, nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

Oggetto del presente regolamento sono: i) definizione dell'ambito soggettivo (soggetti legittimati) e oggettivo (violazioni che possono essere oggetto di segnalazione) delle segnalazioni; ii) identificazione del canale interno; iii) processo di gestione delle segnalazioni con descrizione dei ruoli, responsabilità e modalità operative; iv) illustrazione dei canali di segnalazione esterni e della divulgazione pubblica.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI

Il Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persona che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito anche solo Il “Decreto”) ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Dlgs 231/2001.

Il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto della segnalazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Trova altresì applicazione la normativa in materia di protezione dei dati personali.

Venendo al contenuto del Decreto, si riportano di seguito le definizioni di interesse:

«violazioni»

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

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei 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);

«informazioni sulle violazioni»

informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, 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 4;

«segnalazione esterna»

la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

«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;

«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, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

«persona coinvolta»



la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

«ritorsione»

qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

«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;

«soggetti del settore privato»

soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

3. LE SEGNALAZIONI

3.1 I soggetti segnalanti (art. 3, co. 3, del Decreto)

I soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione ai sensi del Decreto sono:

a. **i lavoratori subordinati**, ivi compresi:

- i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal d.lgs. 81/2015. Si tratta ad esempio di soggetti che svolgono attività lavorativa in base a contratto di lavoro a tempo parziale, intermittente, determinato nonché in virtù di contratto di somministrazione di lavoro, contratto di apprendistato e contratto di lavoro accessorio;

- i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017. Si tratta di lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;

b. **i lavoratori autonomi**, ivi compresi:

- lavoratori autonomi indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81; si tratta di lavoratori con rapporto di lavoro autonomo disciplinato dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;

- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c., per tali intendendosi i titolari di rapporto di agenzia, rappresentanza commerciale ed altri rapporti caratterizzati da una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (ad es. avvocati, ingegneri, assistenti sociali);



- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. 81/2015, per tali intendendosi i soggetti titolari di collaborazioni organizzate dal committente che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative;

c. **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;

d. **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società e che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni (rischio declinabile anche nel rischio di perdere la collaborazione, di ricevere referenze negative, di subire pregiudizio in termini di prospettive di carriera);

e. **azionisti**, ossia persone fisiche che detengano azioni della Società (allorquando abbiano avuto contezza della violazione – anche potenziale – nell'ambito dell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti);

f. **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**; si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (ad es. componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti degli Organismi di Vigilanza).

3.2 Oggetto della Segnalazione (art. 3, co. 2, del Decreto)

In conformità alla normativa applicabile alla Società, i soggetti segnalanti possono effettuare Segnalazioni di violazioni inerenti a comportamenti, atti od omissioni, che pregiudicano l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni per conto della Società stessa relative a:

a. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione:**

- degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto (**cf. allegato 3**);

- degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (**cf. allegato 4**) (seppur non indicati nell'allegato al 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;

b. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea¹ specificati nel diritto derivato**

¹ "1. L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

2. Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari.



pertinente dell'Unione europea (quali, ad esempio, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese e/o agli esborsi dell'Unione europea);

c. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea²**, 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;

d. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione** nei settori indicati alle lett. a., b. e c.

Sono espressamente escluse dall'ambito della normativa sopra richiamata le Segnalazioni aventi ad oggetto:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste correlate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni inerenti vertenze di lavoro, discriminazione tra colleghi, conflitti interpersonali);
- segnalazioni di violazione già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto (**cf. allegato 3**) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 20149/1937 (**cf. allegato 4**) (Si pensi, ad esempio, alle violazioni commesse in materia finanziaria e bancaria);
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'UE.

La segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;

3. Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti.

4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

5. La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo."

² "Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati."



- condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate.

3.3 Canale di segnalazione interna

3.3.1 Caratteristiche del canale

La Società ha istituito un apposito canale di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere. La piattaforma utilizza la soluzione web-based *teamsystem*, che offre un portale personalizzato per la Società, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti i soggetti legittimati di inviare segnalazioni al Gestore della Segnalazione al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dal sito web <https://baiocco.smartleaks.cloud/#/>.

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di una informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali (cfr. allegato 5).

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

La piattaforma consente al segnalante di effettuare una segnalazione scritta.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento denominato "*TeamSystem Whistleblowing – Manuale Segnalante*" (cfr. allegato 6).

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

3.3.2 Il Gestore della segnalazione

La gestione delle segnalazioni è affidata al soggetto esterno all'uopo incaricato dalla Società nella persona dell'Avv. Pierluigi Rossi, con studio professionale in Roma, via del Plebiscito, n. 102 (00186).

3.3.3 Fasi del processo della segnalazione interna – ricezione

A seguito della Segnalazione, il Gestore invierà al Segnalante, entro 7 giorni di calendario dalla data di ricezione della stessa, un avviso di ricevimento. Tale avviso non costituisce una conferma dell'ammissibilità della segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, il Gestore provvederà ad alimentare il c.d. Registro delle Segnalazioni, assegnando a ciascuna Segnalazione un numero identificativo progressivo.

3.3.4 Fasi del processo della segnalazione interna – valutazione preliminare e classificazione della segnalazione



Il Gestore della Segnalazione una volta presa in carico la segnalazione ricevuta, se opportuno e al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva della Segnalazione, potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto segnalante.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminare, il Gestore delle Segnalazioni provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie:

a. **segnalazione improcedibile:** si tratta di una segnalazione priva dei requisiti previsti dalla normativa di riferimento quanto ai presupposti soggettivi (soggetti legittimati) e oggettivi (tipologia di violazione oggetto di segnalazione);

b. **segnalazione inammissibile:** si tratta di una segnalazione nella quale siano omesse e/o non risultino comunque individuabili:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sarebbero verificati i fatti oggetto di segnalazione;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

c. **segnalazione procedibile e ammissibile:** si tratta di una segnalazione che risulta conforme ai requisiti formali sopra indicati (la cui fondatezza deve essere tuttavia ancora verificata).

Nei casi individuati sub a) e sub b) (improcedibilità o inammissibilità della Segnalazione), il Gestore della Segnalazione potrà procedere **all'archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto di tale determinazione.

3.3.4 Fasi del processo della segnalazione interna – istruttoria

Ove a seguito della verifica preliminare, la Segnalazione appaia **procedibile e ammissibile**, il Gestore della Segnalazione **darà corso all'istruttoria**, effettuando tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore delle Segnalazioni assicurerà lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- attraverso l'audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni; nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).



Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa di riferimento.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della Segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

Al Gestore della Segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

3.3.5 Fasi del processo della segnalazione interna – riscontro al segnalante

Il Gestore della Segnalazione fornisce un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso).

L'attività istruttoria può essere condotta anche in un termine superiore al predetto termine, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Il riscontro alla scadenza del termine trimestrale può pertanto essere definitivo (a istruttoria terminata) o interlocutorio (a istruttoria in corso).

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 interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, il Gestore della Segnalazione comunicherà alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con quanto previsto nelle Linee Guida ANAC.

3.3.6 Fasi del processo della segnalazione interna – reporting e conservazione delle segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni deve informare tempestivamente l'organo dirigente circa la conclusione dell'istruttoria.



Tutto il personale coinvolto nelle attività disciplinate dal presente atto assicura, per quanto di propria competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e all'archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e del Segnalato.

I "Fascicoli Whistleblowing" sono archiviati e conservati a cura del Gestore delle Segnalazioni con modalità e strumenti tali da garantire sicurezza e riservatezza. La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata 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, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente attivato, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, par. 1, lett. e) del GDPR (quanto alla conservazione) e 3, comma 1, lett. e), del D.lgs. 51/2018.

4. LE TUTELE

4.1 La tutela del Segnalante

L'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 15, comma 1, lettera g) del GDPR e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura.

A tal fine, nel corso dell'esame della Segnalazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli coinvolti nel processo di esame della Segnalazione e, in quanto tali, espressamente autorizzati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del GDPR, e/o dell'art 2-quaterdecies del Codice Privacy, senza il suo espresso consenso.

Pertanto, tutti i soggetti che ricevono la Segnalazione o che sono coinvolti nella valutazione della sua fondatezza o, a tali fini, della gestione della Segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza. Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono quanto segue:

- 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 del 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 violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che sono tenuti a garantire la stessa ai sensi della presente Procedura è considerata una violazione del GDPR ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti "facilitatori", ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto.

4.2 Divieto di discriminazione e ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La Società vigila affinché il Segnalante non sia sottoposto a condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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 Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);



- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- pregiudizi, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, nonché di ordine economico e/o finanziario, 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.

I Segnalanti che ritengano di subire ritorsioni per aver fatto una Segnalazione o per aver partecipato al suo trattamento sono invitati a segnalarlo al Gestore delle Segnalazioni.

Il Segnalante potrà, comunque, comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito; ANAC informerà l'ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Resta ferma l'applicabilità delle tutele e delle garanzie previste dall'ordinamento contro le ipotesi di licenziamento ritorsivo o discriminatorio ovvero di altre condotte discriminatorie. È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione verso i soggetti che collaborano alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

4.3 Limitazione di responsabilità

Il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e Amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Dette limitazioni di responsabilità opereranno solo ed esclusivamente alle seguenti condizioni:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione)³.

³ Come specificato da Confindustria nella Guida Operativa: *"la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.*

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:



4.4 Tutela del segnalato

Nel corso dell'esame della Segnalazione, l'identità del presunto responsabile non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli coinvolti nel processo di esame della Segnalazione.

Tutti i soggetti che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella valutazione della sua fondatezza o, a tali fini, della gestione della Segnalazione, sono pertanto tenuti a tutelarne la riservatezza. All'esito dell'esame della Segnalazione, in caso di accertamento della Violazione, la riservatezza del Segnalato viene meno qualora sia necessario effettuare una segnalazione alle Autorità di Vigilanza o all'autorità giudiziaria competente e in ogni caso in cui l'anonimato del Segnalato non sia opponibile per legge.

La Società vigila inoltre affinché il Segnalato non sia sottoposto a condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione diverse dai provvedimenti disciplinari legittimamente adottati al ricorrere dei presupposti previsti dalla normativa vigente.

Resta ferma la possibilità, per il Responsabile sulle Segnalazioni di proporre all'organo amministrativo di valutare l'adozione di ulteriori provvedimenti interni all'organizzazione a tutela della riservatezza del Segnalato al fine di proteggere lo stesso da azioni discriminatorie o ritorsive. Come già evidenziato, la violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che sono tenuti a garantire la stessa ai sensi della presente Procedura è considerata una violazione del GDPR ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

In ogni caso, resta ferma l'applicabilità delle tutele e delle garanzie previste dall'ordinamento contro le ipotesi di licenziamento ritorsivo o discriminatorio ovvero di altre condotte discriminatorie.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente Atto organizzativo – Regolamento Whistleblowing può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, tra cui, per il personale dipendente, le sanzioni richiamate dal Sistema Disciplinare della Società e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento applicabile e quindi l'applicazione, secondo la gravità della infrazione, dei seguenti provvedimenti:

- a. richiamo verbale
- b. ammonizione scritta
- c. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
- e. licenziamento.

La Società potrà comminare le predette sanzioni disciplinari anche a colori i quali: *i)* commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli

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

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, 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 si aveva lecitamente accesso."



obblighi di riservatezza come sopra descritti; ii) non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

6. TRATTAMENTO DATI PERSONALI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Si precisa che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018. In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 e dall'art. 25 del GDPR;
- il canale interno implementato per la gestione delle Segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (Valutazione d'Impatto della Protezione dei Dati);
- il soggetto Segnalante, tramite la presente Procedura, visiona l'informativa di cui all'art. 13 e all'art. 14 del GDPR (**cf. allegato 5**) in cui sono specificate le finalità e modalità del trattamento dei dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti. Inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (es.: valutazione e gestione della Segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato;
- sono assicurate, anche dal partner tecnologico che ha fornito la licenza d'uso della piattaforma di segnalazione, le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della Segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D. Lgs. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti a tal uopo individuati responsabili del trattamento o espressamente autorizzati - ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del GDPR e/o dell'art 2-quaterdecies del Codice Privacy - e alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario; i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di Whistleblowing;



- i dati personali che non sono utili al trattamento della Segnalazione vanno cancellati immediatamente;
- per l'esercizio dei succitati diritti, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente al Gestore delle Segnalazioni, tramite casella di posta elettronica p.rossi@prestige.legal ovvero tramite posta ordinaria da inviare presso il seguente indirizzo: 00186, via del Plebiscito, n. 102 – Roma – c/p Prestige Legal & Advisory, con la dicitura "riservata".

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di Segnalazione, è cura del Gestore delle Segnalazioni garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di esame;
- la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di esame.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE ALL'AUTORITÀ DI VIGILANZA

7.1 I canali di segnalazione esterni di ANAC

Nei casi in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- qualora non sia stato istituito un canale di Segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

il Segnalante **potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna**, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

7.2 La divulgazione pubblica

Nei casi in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i Canali Esterni, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;



- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la Violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
 - il Segnalante ha fondato e ragionevole 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,
- il Segnalante può effettuare una **divulgazione pubblica**, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

8. FORMAZIONE

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di Segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, la Società assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e in particolare circa il procedimento di Segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della Violazione.

Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso, nel rispetto di quanto espressamente previsto dal D. Lgs. 24/2023.

9. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

Copia del presente documento viene messa a disposizione del personale previa pubblicazione sul sito web della Società. Una copia della stessa è sottoposta in visione al nuovo personale in sede di assunzione.

10. ALLEGATI

I seguenti allegati hanno la funzione di integrare il presente documento anche per finalità interpretative e di chiarimento:

1. Linee Guida whistleblowing approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
2. Guida Operativa Confindustria;
3. Allegato al Decreto n. 24/2023;
4. Allegato alla direttiva 2019/1937;
5. Informativa Privacy al Segnalante;
6. TeamSystem Whistleblowing – Manuale Segnalante;
7. Contratto titolare – responsabile intercorso con il Gestore delle Segnalazioni;
8. Atto di nomina Gestore della Segnalazione.

