



**Modello di organizzazione, gestione e controllo  
ex Decreto Legislativo 231/2001**

**PROCEDURA 14**

**SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - *WHISTLEBLOWING***

SOMMARIO

<b>1.</b>	<b>Finalità della procedura.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Ambito di applicazione soggettivo della Procedura. ....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Ambito oggettivo della segnalazione.....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Il gestore dei canali di segnalazione interna. ....</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>I canali di segnalazione interna.....</b>	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>Le garanzie di riservatezza.....</b>	<b>8</b>
<b>7.</b>	<b>La procedura operativa di gestione delle Segnalazioni.....</b>	<b>9</b>
7.1.	Trasmissione della Segnalazione.....	10
7.2.	Ricezione della Segnalazione.....	10
7.3.	Verifica di ammissibilità della Segnalazione. ....	11
7.4.	Avvio e svolgimento dell'istruttoria.....	12
7.5.	Il riscontro alla Persona Segnalante: possibili esiti. ....	12
7.6.	La Segnalazione effettuata in forma anonima. ....	13
7.7.	Conservazione della documentazione. ....	13
<b>8.</b>	<b>Trattamento dei dati personali.....</b>	<b>13</b>
<b>9.</b>	<b>Le misure di protezione dalle ritorsioni. ....</b>	<b>15</b>
9.1.	Le ritorsioni. ....	15
9.2.	Soggetti destinatari delle Misure di Protezione.....	16
9.3.	Condizioni necessarie per l'applicazione delle Misure di Protezione. ....	17
9.4.	Le Misure di Protezione. ....	19
<b>10.</b>	<b>I Canali Esterni.....</b>	<b>20</b>
<b>11.</b>	<b>Segnalazioni non qualificabili come segnalazioni c.d. <i>whistleblowing</i>. ....</b>	<b>21</b>
<b>12.</b>	<b>Diffusione della Procedura. ....</b>	<b>22</b>

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

## 1. Finalità della procedura.

La presente procedura (di seguito, la “**Procedura**”) è stata predisposta e adottata nel rispetto, tra l’altro, oltre che del decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 231 (di seguito, il “**Decreto 231**”), anche del decreto legislativo 10 marzo 2023, numero 24 (di seguito, il “**Decreto Whistleblowing**”) e delle linee guida adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, “**ANAC**”) con delibera numero 311 del 12 luglio 2023 in materia di *whistleblowing* (di seguito, le “**Linee Guida**”).

Tale Procedura è parte integrante del Modello adottato dalla Società e ha lo scopo di disciplinare e illustrare i principi, il funzionamento e le regole di utilizzo del sistema interno di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o delle violazioni del Modello, secondo quanto meglio specificato al paragrafo 3, nonché di descrivere il sistema di tutele e misure di protezione predisposte a favore dei soggetti che abbiano avuto conoscenza delle informazioni segnalate nell’ambito del loro contesto lavorativo<sup>1</sup> (c.d. *whistleblower*).

A tal proposito, la Società ha adottato e attivato i Canali Interni (come *infra* definiti) di cui al paragrafo 5, attraverso cui le Persone (come *infra* definite) potranno effettuare le predette segnalazioni, le quali saranno indirizzate al Gestore (come *infra* definito), che le tratterà secondo quanto previsto dal paragrafo 7.

Per il ruolo di Gestore (come *infra* definito), la Società ha nominato l’OdV, secondo quanto meglio specificato nel paragrafo 4.

Al fine di incentivare le predette segnalazioni, sono previste apposite tutele della riservatezza e della protezione dei dati personali, nonché diverse misure di protezione da possibili ritorsioni, così come dettagliatamente illustrate, rispettivamente, nei paragrafi 6, 8 e 9.

La Procedura, inoltre, disciplina le regole di segnalazione di violazioni che non rientrano nel campo di applicazione del Decreto Whistleblowing (quali, ad esempio, segnalazioni aventi ad oggetto condotte, atti e/o omissioni non conformi alle regole aziendali o che integrano violazioni del Codice Etico), ma che, comunque, rientrano nel campo di applicazione del Modello. Tali segnalazioni saranno indirizzate al Gestore (come *infra* definito), che le tratterà secondo quanto previsto dal predetto paragrafo 11.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal Modello, dal Decreto Whistleblowing e dalle Linee Guida.

## 2. Ambito di applicazione soggettivo della Procedura.

Le persone che possono effettuare le segnalazioni, aventi ad oggetto informazioni circa una delle violazioni di cui al seguente paragrafo 3, e che pertanto possono avvalersi dei Canali Interni (come

<sup>1</sup> Ai sensi dell’articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Whistleblowing per “*contesto lavorativo*” si intendono “*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*”.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

*infra* definiti) di cui al successivo paragrafo 5 e dei canali di segnalazione “esterna” istituiti dall’ANAC, di cui al paragrafo 10 (di seguito, i “**Canali Esterni**”), sono:

- a) i lavoratori subordinati della Società e i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività lavorativa per la Società, ivi inclusi: **(i)** i lavoratori a tempo parziale, intermittenti, a tempo determinato o che svolgono prestazioni occasionali, nonché i lavoratori con rapporto di lavoro di somministrazione, di apprendistato e di lavoro accessorio; **(ii)** i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’articolo 409, numero 3, del codice di procedura civile, ovvero sia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente subordinata, anche se non a carattere subordinato; **(iii)** i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 81, ovvero sia collaborazioni organizzate dalla Società quale committente che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dalla Società stessa quale committente (e ciò anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali);
- b) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- c) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- d) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- e) gli azionisti e le persone che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società;

(di seguito, le “**Persone**”).

In conformità a quanto stabilito dall’articolo 3, comma 4, del Decreto Whistleblowing, le Persone possono effettuare le segnalazioni non solo mentre i predetti rapporti giuridici con la Società sono in corso, ma anche:

- i) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ii) durante il periodo di prova;
- iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Si precisa che, in conformità a quanto stabilito nella Parte Generale:

- i) i lavoratori subordinati della Società di cui alla lettera a), punto (i), del precedente elenco puntato ed i componenti degli Organi Sociali hanno l’obbligo di segnalare al Gestore (come

*infra* definito) le informazioni relative alla commissione o alla ragionevole commissione dei Reati di cui vengano a conoscenza;

- ii) i lavoratori subordinati della Società di cui alla lettera a) del precedente elenco puntato che ricoprono la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare al Gestore (come *infra* definito) anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello di cui vengano a conoscenza.

Qualora uno dei soggetti sopra indicati non adempia ai predetti obblighi di segnalazione, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nella Parte Generale.

### **3. Ambito oggettivo della segnalazione.**

Le violazioni che possono essere segnalate devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui le Persone siano venute a conoscenza nell'ambito del loro contesto lavorativo, e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello, purché non riconducibili a:

- i) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero gli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, nonché degli atti, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, 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<sup>2</sup>;

<sup>2</sup> In particolare, con riferimento a:

- a) appalti pubblici: norme procedurali per l'aggiudicazione di appalti pubblici e di concessioni, per l'aggiudicazione di appalti nei settori della difesa e della sicurezza, nonché per l'aggiudicazione di appalti da parte di enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e di qualsiasi altro contratto; procedure di ricorso;
- b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo: norme che istituiscono un quadro di regolamentazione e di vigilanza e che prevedono una protezione dei consumatori e degli investitori nei mercati dei servizi finanziari e dei capitali dell'Unione Europea e nei settori bancario, del credito, dell'investimento, dell'assicurazione e riassicurazione, delle pensioni professionali o dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli, dei fondi di investimento, dei servizi di pagamento e delle attività di cui all'allegato I della direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento;
- c) sicurezza e conformità dei prodotti: requisiti di sicurezza e conformità per i prodotti immessi nel mercato dell'Unione Europea; norme sulla commercializzazione e utilizzo di prodotti sensibili e pericolosi;
- d) sicurezza dei trasporti: requisiti di sicurezza nel settore ferroviario, requisiti di sicurezza nel settore dell'aviazione civile; requisiti di sicurezza nel settore stradale; requisiti di sicurezza nel settore marittimo; requisiti di sicurezza disciplinati dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, numero 35, recante attuazione della direttiva 2008/68/CE, relativa al trasporto interno di merci pericolose;

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

- ii) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea<sup>3</sup> specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- iii) 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<sup>4</sup>;
- iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea indicati nei precedenti punti di tale elenco puntato.

- 
- e) tutela dell'ambiente: qualunque tipo di reato contro la tutela dell'ambiente; norme su ambiente e clima; norme su sviluppo sostenibile e gestione dei rifiuti; norme su inquinamento marino, atmosferico e acustico; norme su protezione e gestione delle acque e del suolo; norme su protezione della natura e della biodiversità; norme su sostanze chimiche; norme su prodotti biologici;
  - f) radioprotezione e sicurezza nucleare: norme sulla sicurezza nucleare;
  - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali: norme dell'Unione Europea riguardanti gli alimenti e i mangimi cui si applicano i principi e i requisiti generali di cui al regolamento (CE) numero 178/2002 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che stabilisce i principi e i requisiti generali della legislazione alimentare, istituisce l'autorità europea per la sicurezza alimentare e fissa procedure nel campo della sicurezza alimentare; salute degli animali; regolamento (UE) 2017/625 del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativo ai controlli ufficiali e alle altre attività ufficiali effettuati per garantire l'applicazione della legislazione sugli alimenti e sui mangimi, delle norme sulla salute e sul benessere degli animali, sulla sanità delle piante nonché sui prodotti fitosanitari; norme su protezione e benessere degli animali;
  - h) salute pubblica: misure che stabiliscono parametri elevati di qualità e sicurezza per gli organi e le sostanze di origine umana; misure che stabiliscono parametri elevati di qualità e sicurezza per i prodotti medicinali e i dispositivi di impiego medico; diritti dei pazienti; lavorazione, presentazione e vendita dei prodotti del tabacco e dei prodotti correlati;
  - i) protezione dei consumatori: diritti dei consumatori e protezione dei consumatori.

<sup>3</sup> Si veda l'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, secondo cui: "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; 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".

<sup>4</sup> A titolo esemplificativo, violazioni in materia di concorrenza e aiuti di Stato. Si veda, inoltre, l'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, secondo cui: "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".

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

Pertanto, l'oggetto possibile delle segnalazioni sono le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti (una delle suddette) violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la Persona che effettua la segnalazione intrattiene uno dei rapporti giuridici di natura lavorativa o professionale di cui al precedente paragrafo 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (di seguito, le “**Segnalazioni**”).

Ciò significa, quindi, che le Persone possono segnalare anche informazioni e circostanze che riguardano violazioni non ancora commesse che la Persona che effettua la Segnalazione (di seguito, la “**Persona Segnalante**”), ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (quali, ad esempio, irregolarità ed anomalie considerabili quali indici sintomatici).

**Non** sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili, invece, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Si precisa, inoltre, che, come stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera a), del Decreto Whistleblowing, **non possono** costituire oggetto di 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, ovvero inerenti a propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate<sup>5</sup>.

Il Decreto Whistleblowing, infatti, disciplina la protezione delle sole Persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (quale, ad esempio, la Società).

#### **4. Il gestore dei canali di segnalazione interna.**

Il gestore dei Canali Interni (come *infra* definiti), nonché, conseguentemente, delle segnalazioni ricevute mediante i predetti canali, è l'OdV (di seguito, il “**Gestore**”)<sup>6</sup>, a cui, quindi, sono attribuiti, in via esclusiva, tutti i compiti e doveri indicati nella presente Procedura, da svolgere nel rispetto delle regole stabilite dalla Procedura stessa.

#### **5. I canali di segnalazione interna.**

In conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, le Persone devono effettuare le Segnalazioni attraverso uno dei seguenti canali di segnalazione interna adottati e attivati dalla Società:

<sup>5</sup> Sono escluse, quindi, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la Persona Segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

<sup>6</sup> L'articolo 4, comma 2, del Decreto Whistleblowing consente di individuare quale gestore dei canali di segnalazione esterna una persona esterna alla Società, purché sia dotata di autonomia (da intendersi quale imparzialità e indipendenza) e specificatamente formata per svolgere tale ruolo, requisiti che l'OdV soddisfa. Le Linee Guida specificano che il ruolo di gestore dei canali di segnalazione interna può essere affidato anche all'organismo di vigilanza delle società che adottano un Modello.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

- i) piattaforma *web* raggiungibile al seguente *link* di collegamento: <https://pfmsintesi.whistlelink.com/> (di seguito, la “**Piattaforma**”). Mediante la Piattaforma sarà possibile effettuare la Segnalazione sia in forma scritta, sia in forma orale attraverso il sistema di messagistica vocale registrata integrato nella Piattaforma;
  - ii) chiamando il Gestore al seguente numero di telefono: +39 3397242344;
  - iii) richiedendo, tramite la Piattaforma o il numero di telefono di cui al precedente punto di tale elenco puntato, un incontro diretto al Gestore, al fine di effettuare la segnalazione di persona;
- (di seguito, i “**Canali Interni**”).

Si precisa che i Canali Interni garantiscono la riservatezza, come specificato nel paragrafo 6 (a cui si rinvia per maggiori dettagli).

Qualsiasi soggetto (ad esempio, il superiore gerarchico) diverso dal Gestore che riceva una Segnalazione al di fuori dei Canali Interni deve provvedere a trasmetterla al Gestore, in originale e unitamente alla documentazione eventualmente ricevuta, mediante i Canali Interni stessi entro 7 (sette) giorni dal momento in cui ha ricevuto la Segnalazione, informando poi la Persona Segnalante, entro lo stesso termine, dell’avvenuto inoltro. Tale inoltro dovrà essere effettuato utilizzando modalità idonee a soddisfare le garanzie di riservatezza di cui al paragrafo 6 della Procedura (e dunque, prima di tutto, come già specificato, attraverso i Canali Interni).

Nei casi e alle condizioni di cui al paragrafo 10, è possibile usufruire dei Canali Esterni. Rimane salvo il diritto (e dovere) di poter effettuare la divulgazione pubblica, ovvero di rivolgersi all’autorità giudiziaria, ove ne ricorrano i presupposti.

## **6. Le garanzie di riservatezza.**

In conformità alla normativa del Decreto Whistleblowing e a tutela della Persona Segnalante, il Gestore deve garantire la riservatezza di quest’ultima. Più nello specifico, l’identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa, a persone diverse dal Gestore.

In tal senso, come richiesto dall’articolo 4, comma 1, del Decreto Whistleblowing, **i Canali Interni garantiscono la riservatezza:**

- a) della Persona Segnalante;
- b) del “**facilitatore**”, per tale intendendosi: “*le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo*”<sup>7</sup> (di seguito, il “**Facilitatore**”);

<sup>7</sup> La definizione di “*facilitatore*” qui richiamata è fornita dall’articolo 2, comma 1, lettera h), del Decreto Whistleblowing. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere un collega dell’ufficio della Persona Segnalante che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

- c) della “**persona coinvolta**”, per tale intendendosi: “*la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come la persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata*”<sup>8</sup> (di seguito, la “**Persona Coinvolta**”);
- d) o, comunque, dei soggetti menzionati nella Segnalazione (ad esempio, le persone indicate come possibili testimoni);
- e) del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, alla Persona Segnalante sono riconosciute dall’articolo 12 del Decreto Whistleblowing le seguenti ulteriori garanzie di riservatezza:

- a) nell’ambito del procedimento penale eventualmente avviatosi a seguito della Segnalazione, l’identità della Persona Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale;
- b) nell’ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti eventualmente avviatosi a seguito della Segnalazione, l’identità della Persona Segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell’ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviatosi a seguito della Segnalazione, l’identità della Persona Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell’identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l’addebito disciplinare, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta a lei indirizzata delle ragioni di tale rivelazione;
- d) nell’ambito del procedimento avviato e curato dal Gestore relativo alla Segnalazione (su cui si veda il successivo paragrafo 7), qualora la conoscenza dell’identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona Coinvolta, la sua rivelazione potrà avvenire solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta a lei indirizzata delle ragioni di tale rivelazione.

## **7. La procedura operativa di gestione delle Segnalazioni.**

In conformità alle disposizioni del Decreto Whistleblowing ed al fine di assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione delle Segnalazioni, sia la tutela delle Persone Segnalanti, di seguito si stabiliscono le modalità operative con cui il Gestore tratta le Segnalazioni ricevute mediante i Canali Interni.

<sup>8</sup> Tale definizione di “*persona coinvolta*” è fornita dall’articolo 2, comma 1, lettera l), del Decreto Whistleblowing.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

In particolare, la procedura operativa di gestione di una Segnalazione si compone delle seguenti fasi:

- i) trasmissione della Segnalazione;
- ii) ricezione della Segnalazione;
- iii) verifica di ammissibilità della Segnalazione;
- iv) avvio e svolgimento dell'istruttoria;
- v) esiti della Segnalazione e loro riscontro.

Si ricorda che il Gestore dovrà trattare le Segnalazioni nel rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al paragrafo 6 che precede, nonché delle regole in materia di trattamento dei dati personali di cui al successivo paragrafo 8.

### **7.1. Trasmissione della Segnalazione.**

La Persona deve trasmettere la Segnalazione mediante uno dei Canali Interni all'uopo predisposti.

La stessa Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del Gestore. In particolare, è necessario che risultino chiare:

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

È utile, inoltre, anche allegare documenti che possano fornire fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nella trasmissione delle Segnalazioni, le Persone Segnalanti sono tenute a comportarsi secondo lealtà ed onestà in conformità con quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico adottati dalla Società.

### **7.2. Ricezione della Segnalazione.**

All'avvenuta ricezione della stessa, il Gestore deve rilasciare alla Persona Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

Qualora la Persona Segnalante richieda un incontro diretto al Gestore al fine di effettuare oralmente la Segnalazione, tale incontro deve essere fissato da quest'ultimo entro un termine ragionevole.

In tale caso, la Segnalazione effettuata in forma orale, previo consenso della Persona Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualora la Segnalazione, invece, sia effettuata mediante il sistema di messagistica vocale registrato, essa, previo consenso della Persona Segnalante, è documentata mediante registrazione sulla Piattaforma.

Qualora la Segnalazione, infine, sia effettuata mediante linea telefonica, essa è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Gestore. La Persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

### **7.3. Verifica di ammissibilità della Segnalazione.**

Nel rispetto di tempistiche ragionevoli e delle garanzie di riservatezza di cui al paragrafo 6, a seguito della sua ricezione il Gestore effettua in primo luogo una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione, valutandone l'ammissibilità.

In particolare, una Segnalazione è inammissibile se, secondo la valutazione del Gestore:

- i) vi è manifesta insussistenza dei presupposti necessari per l'effettuazione della Segnalazione (ad esempio, chi ha segnalato non rientra tra i soggetti di cui al paragrafo 2);
- ii) vi è manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti e/o riconducibili alle violazioni segnalabili di cui al paragrafo 3;
- iii) la genericità del contenuto della Segnalazione è tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la Segnalazione è corredata da una documentazione non appropriata o inconferente e/o tale da non consentire di comprendere il contenuto della segnalazione, ovvero è stata prodotta solo della documentazione in assenza di una segnalazione di condotte illecite;
- iv) vi è sì la sussistenza di violazioni, ma le stesse sono di lieve entità.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere elementi integrativi alla Persona Segnalante tramite il Canale Interno impiegato dalla Persona Segnalante.

I motivi che hanno indotto la Persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della Segnalazione, pur restando fermo che, come specificato nel paragrafo 3, non possono essere oggetto di Segnalazione le contestazioni, le rivendicazioni e/o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante.

Qualora la Segnalazione sia reputata non ammissibile, essa verrà archiviata e di ciò sarà data comunicazione alla Persona Segnalante.

Qualora la Segnalazione, invece, sia reputata ammissibile, il Gestore procederà ad avviare l'istruttoria secondo quanto previsto dal seguente paragrafo.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

#### **7.4. Avvio e svolgimento dell'istruttoria.**

Una volta che è stata accertata l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore può avviare un dialogo con la Persona Segnalante, chiedendo alla stessa chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il Canale Interno, o anche di persona. Più in generale, comunque, il Gestore, a seguito del ricevimento della Segnalazione, deve mantenere le interlocuzioni con la Persona Segnalante.

Inoltre, ferme restando le garanzie di riservatezza di cui al paragrafo 6, la Persona Coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Se necessario, il Gestore può, anche in tal caso ferme restando le garanzie di riservatezza di cui al paragrafo 6, acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza della Persona Segnalante e della Persona Coinvolta.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore fornisce un riscontro alla Persona Segnalante secondo quanto meglio dettagliato nel successivo paragrafo.

#### **7.5. Il riscontro alla Persona Segnalante: possibili esiti.**

Il Gestore deve dare riscontro alla Persona Segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento di cui al paragrafo 7.2 o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dall'inoltro della Segnalazione al Gestore da parte del diverso soggetto a cui la Segnalazione è stata inizialmente indirizzata (di cui al paragrafo 3).

Per “**riscontro**” si intende la comunicazione alla Persona Segnalante delle informazioni relative al “seguito” che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

Per “**seguito**” si intende l'azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza di quanto rappresentato nella Segnalazione.

Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, nel senso che possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tal caso, tuttavia, il Gestore ha comunque l'obbligo, terminata l'istruttoria, di comunicare gli esiti della stessa (di seguito descritti) alla Persona Segnalante.

Qualora, a seguito delle attività di istruttoria di cui sopra, la Segnalazione si dimostri infondata, il Gestore ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, comunicando tale esito alla Persona Segnalante.

Laddove, invece, il Gestore ravvisi un *fumus* di fondatezza della Segnalazione, esso dovrà darne notizia alla Persona Segnalante e, nel rispetto delle garanzie di riservatezza di cui alla presente Procedura, tenuto conto della natura della Segnalazione, avrà l'obbligo di:

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

- i) comunicare l'esito dell'accertamento al soggetto responsabile della struttura aziendale a cui appartiene l'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi compresi i provvedimenti disciplinari ove ne sussistano i relativi presupposti;
- ii) comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario per consentire ogni ulteriore azione che si rendesse necessaria al fine di tutelare gli interessi della Società;
- iii) suggerire, ove pertinente, alla Società la presentazione di denunce alle autorità competenti, o rivolgersi, se necessario, direttamente ad essi.

Si precisa che dovranno essere fornite adeguate informazioni di ritorno al Gestore in merito alle azioni correttive individuate e alle sanzioni adottate.

La procedura di gestione della Segnalazione è chiusa dal Gestore solo a seguito del completamento delle azioni alla stessa collegate.

#### **7.6. La Segnalazione effettuata in forma anonima.**

La Segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima, ovverosia in forma tale da non poter ricavare l'identità della Persona Segnalante. Essa, ove adeguatamente circostanziata, è equiparata ad una Segnalazione ordinaria effettuata in forma anonima e il Gestore avrà l'obbligo di registrarla, raccoglierne la documentazione e darvi seguito secondo le regole della presente Procedura.

#### **7.7. Conservazione della documentazione.**

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di cui al presente paragrafo, con modalità idonee ad assicurare l'effettività ed il rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al paragrafo 6 e dei principi in materia di trattamento dei dati personali di cui al successivo paragrafo 8.

### **8. Trattamento dei dati personali.**

Ogni trattamento dei dati personali<sup>9</sup>, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dalla presente Procedura (e, in particolare, l'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni), viene effettuato in conformità a quanto stabilito dalla normativa comunitaria e nazionale in materia di protezione dei dati personali delle persone fisiche, ovverosia dal regolamento (UE) 2016/679, dal decreto legislativo 30 giugno 2003, numero 196, così come modificato dal decreto legislativo 18 maggio 2018, numero 51 (di seguito, congiuntamente, la "**Normativa Privacy**").

<sup>9</sup> Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, numero 2, del Regolamento (UE) 2016/679, per "**trattamento**" si intende: "qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione".

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

I dati personali, acquisiti e/o raccolti in occasione della gestione delle Segnalazioni, vengono trattati da PFM Sintesi S.r.l. Società *Benefit*, in qualità di titolare del trattamento dei dati personali (di seguito, il “**Titolare**”), in piena conformità rispetto a quanto stabilito dalla Normativa Privacy e nel rispetto dei suoi principi fondamentali, tra cui, a titolo esemplificativo:

- i) liceità, correttezza e trasparenza del trattamento;
- ii) limitazione della finalità e minimizzazione dei dati personali. In tal senso, le Segnalazioni non verranno utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse, ed i dati personali che manifestamente non sono utili, adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- iii) esattezza. In tal senso, sono adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica Segnalazione;
- iv) limitazione della conservazione (su cui si veda anche il paragrafo 7.7);
- v) integrità, disponibilità e riservatezza. In tal senso, il trattamento viene effettuato in maniera tale da garantire un’adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.

Le basi giuridiche su cui si fondano le attività di trattamento inerenti alla gestione delle segnalazioni sono l’adempimento di obblighi di legge; gli interessi legittimi del Titolare ed il consenso.

Le operazioni di trattamento dei dati sono affidate al Gestore, debitamente nominato quale incaricato e specificatamente formato in materia di trattamento dei dati personali.

La Persona Segnalante riceve idonea informativa ai sensi della Normativa Privacy, la quale sarà presente anche sulla Piattaforma.

Si precisa che la tutela dei dati personali, oltre che alla Persona Segnalante, viene attuata anche con riferimento agli altri soggetti a cui sono riconosciute le garanzie di riservatezza di cui al paragrafo 6, ovverosia il Facilitatore, la Persona Coinvolta e la persona comunque menzionata nella Segnalazione, in quanto interessati dal trattamento dei dati personali.

I suddetti soggetti potranno esercitare i diritti a loro riconosciuti dalla Normativa Privacy, nei limiti di legge.

Nel caso in cui si ritenga che il trattamento dei dati sia contrario alla Normativa Privacy, potrà essere proposto reclamo all’autorità di controllo dello Stato membro in cui la Persona Segnalante risiede abitualmente, in cui lavora oppure del luogo ove si è verificata la presunta violazione. In Italia è competente il Garante per la protezione dei dati personali, con sede a Roma ([www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)).

Inoltre, per la difesa dei propri diritti si potranno in ogni caso adire le competenti sedi giudiziarie.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

## 9. Le misure di protezione dalle ritorsioni.

Al fine di incentivare le Persone ad effettuare le Segnalazioni, il Decreto Whistleblowing, a cui la presente Procedura è conforme, ha predisposto una serie di misure di protezione (di seguito, le “**Misure di Protezione**”) a favore della Persona Segnalante e degli altri soggetti alla stessa collegati, finalizzate ad evitare che, a seguito dell’effettuazione della Segnalazione, possano aver luogo delle ritorsioni, per come qualificate nel successivo paragrafo 9.1.

### 9.1. Le ritorsioni.

Per “**ritorsione**” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato<sup>10</sup> o minacciato<sup>11</sup>, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante, nonché ai soggetti ad essa collegati di cui al successivo paragrafo 9.2, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto<sup>12</sup> (di seguito, le “**Ritorsioni**”).

Tra le Ritorsioni, ove riconducibili alla suddetta definizione e, dunque, ove sussista un collegamento tra la Segnalazione effettuata e le stesse, rientrano le seguenti condotte, anche solo tentate o minacciate:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;

<sup>10</sup> Un esempio di Ritorsione tentata è il licenziamento avvenuto come conseguenza di una Segnalazione che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento.

<sup>11</sup> Un esempio di Ritorsione minacciata è la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio con il datore di lavoro.

<sup>12</sup> La definizione di “*ritorsione*” qui richiamata è fornita dall’articolo 2, comma 1, lettera m), del Decreto Whistleblowing. Il “*danno ingiusto*” va inteso come danno ingiustificato quale effetto provocato, in via diretta o indiretta, dalla Ritorsione ed insito nel contenuto della stessa.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per il soggetto di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si precisa che l'elenco di cui sopra costituisce una ricognizione effettuata solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, costituendo Ritorsione ogni tipologia di condotta, anche solo tentata o minacciata, che rientri nella definizione di Ritorsione sopra riportata.

In tal senso, potrebbe integrare una Ritorsione, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati, o una valutazione della *performance* artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi o un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto, o il reiterato rigetto di richieste (ad esempio di ferie o congedi), e così via.

## **9.2. Soggetti destinatari delle Misure di Protezione.**

Le Misure di Protezione sono garantite in primo luogo alle Persone Segnalanti (purché ricorrano le condizioni di cui al successivo paragrafo 9.3).

In conformità a quanto stabilito dall'articolo 3, comma 5, del Decreto Whistleblowing, inoltre, le tutele e misure di protezione di seguito dettagliate sono riconosciute, oltre che alla Persona Segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone che fanno parte o hanno fatto parte<sup>13</sup> del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante, intrattenendo o avendo intrattenuto anch'esse con la Società uno dei rapporti giuridici di cui al precedente paragrafo 2, e che sono legate alla Persona Segnalante da uno stabile legame affettivo<sup>14</sup> o di parentela entro il quarto grado;

<sup>13</sup> L'articolo 3, comma 5, lettera b), del Decreto Whistleblowing, discorre di "*persone del medesimo contesto lavorativo*", ma la definizione di "*contesto lavorativo*" fornita dall'articolo 2, comma 1, lettera i), per "*contesto lavorativo*" si intendono non solo le attività lavorative o professionali presenti, ma anche quelle passate. Da qui l'estensione della tutela anche, ad esempio, ad ex colleghi della Persona Segnalante.

<sup>14</sup> Lo "*stabile legame affettivo*" si ritiene sussistente nel caso in cui il soggetto abbia un rapporto di convivenza con la Persona Segnalante, nonché nel caso in cui intercorra un rapporto di natura affettiva che, pur non concretizzandosi in una vera propria

	<b>PROCEDURA 14</b> <b>SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	<b>DATA 17/12/2023.</b> <b>REV. 00.</b>
---	--	--

- c) alle persone che fanno parte (e non anche, in tal caso, a quelle che ne hanno fatto parte<sup>15</sup>) del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante, intrattenendo anch'esse con la Società uno dei rapporti giuridici di cui al precedente paragrafo 2, e che hanno con la Persona Segnalante un rapporto abituale e corrente<sup>16</sup>;
- d) agli enti di proprietà<sup>17</sup> della Persona Segnalante o per i quali la Persona Segnalante lavora<sup>18</sup>, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante<sup>19</sup>;

(di seguito, unitamente alla Persona Segnalante, i “**Soggetti Protetti**”).

Si precisa che le Misure di Protezione si applicano anche alla Persona Segnalante anonima (su cui si veda il paragrafo 7.6) che, successivamente identificato, comunichi di aver subito Ritorsioni.

### **9.3. Condizioni necessarie per l'applicazione delle Misure di Protezione.**

Le Misure di Protezione si applicano ai Soggetti Protetti solo ove ricorrano le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione, la Persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili, che le informazioni sulle

---

condivisione della stessa abitazione, sia caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.

<sup>15</sup> L'articolo 3, comma 5, lettera c), del Decreto Whistleblowing, infatti, discorre specificatamente, per tale ipotesi di tutela, di “*colleghi di lavoro*” della Persona Segnalante, con ciò escludendo gli *ex-colleghi*.

<sup>16</sup> Per “*rapporto abituale e corrente*” ci si riferisce a quei rapporti che non sono meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo e connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “*comunanza*” e amicizia.

<sup>17</sup> Ci si riferisce non solo agli enti di cui la Persona Segnalante è titolare in via esclusiva, ma anche ai casi in cui quest'ultima sia in compartecipazione maggioritaria con terzi (ad esempio, nel caso di una società, la Persona Segnalante dispone della maggioranza delle quote sociali). Sono esclusi dalla tutela, invece, quelle società in cui la Persona Segnalante detiene solo una quota minoritaria del capitale sociale.

<sup>18</sup> Si pensi, ad esempio, al caso in cui la Persona Segnalante sia un dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società e segnali una violazione avvenuta nella Società. La suddetta tutela è predisposta al fine di evitare che la Società possa attuare la sua ritorsione nei confronti dell'impresa in luogo della Persona Segnalante, ad esempio interrompendo anticipatamente il contratto di fornitura.

<sup>19</sup> Si pensi, ad esempio, al caso in cui un'impresa operi in *partnership* con la Società: la suddetta è riconosciuta al fine di evitare che l'impresa, in ragione della connessione e interrelazione con la Persona Segnalante, subisca misure ritorsive.

	<b>PROCEDURA 14</b> <b>SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	<b>DATA 17/12/2023.</b> <b>REV. 00.</b>
---	--	--

violazioni segnalate fossero vere<sup>20</sup> e che le stesse rientrassero tra quelle segnalabili di cui al paragrafo 3<sup>21</sup>;

- b) la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura<sup>22</sup>;
- c) sussiste uno stretto collegamento tra la Segnalazione e la condotta integrante la presunta Ritorsione<sup>23</sup>.

In mancanza delle suddette condizioni, le Misure di Protezione non saranno applicabili ai Soggetti Protetti.

Le Misure di Protezione non si applicano, inoltre, nel caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti della Persona Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa<sup>24</sup>. In tal caso, inoltre, alla Persona Segnalante viene anche irrogata una sanzione disciplinare.

<sup>20</sup> Ciò che conta, in altre parole, come specificato dalle Linee Guida, è che la Persona Segnalante abbia effettuato la Segnalazione in base ad una convinzione ragionevole i fatti segnalati fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati. Le Misure di Protezione si applicano ugualmente nel caso in cui la Persona Segnalante abbia effettuato la Segnalazione pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino, e ciò considerando che il fine ultimo è incentivare la collaborazione nella Società al fine di far emergere possibili illeciti e, da questo punto di vista, richiedere che le Persone dispongano di conoscenze giuridiche sufficienti a determinare la probabilità che un illecito venga commesso equivarrebbe di fatto a vanificare le finalità dell'istituto. In tal senso, l'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale valutare l'elemento soggettivo della segnalazione. La stessa rappresenta anche una salvaguardia essenziale contro le Segnalazioni che, deliberatamente e consapevolmente, contengono informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti. In tal senso, non sono sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio", così come notizie di pubblico dominio.

<sup>21</sup> Allo stesso modo di quanto specificato nella precedente nota, le Misure di Protezione si applicano se la Persona Segnalante ha agito sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti in quanto riconducibili alle violazioni di cui al paragrafo 3.

<sup>22</sup> Ad esempio, la Segnalazione deve essere stata effettuata mediante i Canali Interni.

<sup>23</sup> In altre parole, come precisato dalle Linee Guida, è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione e condotte integranti le presunte Ritorsioni. Secondo le Linee Guida, l'intento ritorsivo deve essere valutato in collegamento alla Segnalazione, ed esso può desumersi anche dall'infondatezza o dalla pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento dell'adozione della Ritorsione o anche dall'assenza di giustificazione per l'adozione dell'atto, provvedimento, comportamento e/o omissione ritenuti ritorsivi. La ritorsione non sussiste, ad esempio, quando la misura contestata dalla Persona Segnalante sia motivata da ragioni estranee alla Segnalazione, ovvero laddove risulti che la presunta Ritorsione è stata adottata non solo nei confronti della Persona Segnalante ma anche di altri soggetti che non hanno presentato Segnalazioni. Inoltre, l'intento ritorsivo potrebbe non sussistere anche nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla Segnalazione. Ancora, la sussistenza di un atteggiamento del presunto autore della ritorsione che sia benevolo e favorevole agli interessi della Persona Segnalante nonché, in caso di adozione di un provvedimento disciplinare, la fondatezza della sanzione, la sua esiguità e la sua applicazione in modo proporzionato e ragionevole possono costituire elementi idonei ad escludere la sussistenza dell'intento ritorsivo.

<sup>24</sup> Si precisa che, secondo le Linee Guida, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole alla Persona Segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultima potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dal Decreto Whistleblowing (e, dunque, l'applicazione delle Misure Protettive) solo a seguito del passato in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la Segnalazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

Si precisa poi che, come stabilito dall'articolo 16, comma 2, del Decreto Whistleblowing, i motivi che hanno indotto la Persona a segnalare sono irrilevanti ai fini dell'applicazione a suo favore ed a favore degli altri Soggetti Protetti delle Misure di Protezione.

#### **9.4. Le Misure di Protezione.**

Come stabilito dall'articolo 17, comma 1, del Decreto Whistleblowing, i Soggetti Protetti non possono subire alcuna Ritorsione.

Qualora un Soggetto Protetto ritenga di aver subito delle Ritorsioni, esso deve comunicarle all'ANAC, la quale condurrà apposito procedimento per l'accertamento delle condotte denunciate e della loro qualificabilità come Ritorsione ed informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti con cui vengono posti in essere le Ritorsioni sono nulli. Il Soggetto Protetto che sia stato licenziato a causa di una Segnalazione ha diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro<sup>25</sup>.

L'autorità giudiziaria adita dal Soggetto Protetto adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta integrante la Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti con cui sono state poste in essere le Ritorsioni.

A favore della sola Persona Segnalante è previsto, inoltre, anche il beneficio dell'inversione dell'onere della prova, nel senso che:

- i) nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali, aventi ad oggetto l'accertamento delle avvenute condotte integranti Ritorsioni, si presume che le stesse siano state poste in essere a causa della Segnalazione, e spetterà a colui che le ha poste in essere l'onere di provare che tali condotte sono motivate da ragioni estranee alla Segnalazione;
- ii) in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona Segnalante, se la stessa dimostra di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione.

Si precisa, inoltre, che, come stabilito dall'articolo 20 del Decreto Whistleblowing, non è punibile, né incorre in alcuna ipotesi di responsabilità penale, civile o amministrativa, la Persona Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto<sup>26</sup> (salvo che per gli obblighi di segreto relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico ed alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto

<sup>25</sup> Tale reintegrazione avverrà ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, numero 300, o ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, numero 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

<sup>26</sup> In tal senso, non si configurerebbero i reati di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (articolo 326 codice penale), rivelazione del segreto professionale (articolo 622 del codice penale), rivelazione dei segreti scientifici e industriali (articolo 623 del codice penale) e violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (articolo 2105 del codice civile).

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta, quando ricorrano le seguenti due condizioni:

- i) al momento della Segnalazione, vi erano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
- ii) ricorrono le altre condizioni di cui al sottoparagrafo 9.3.

Le predette limitazioni di responsabilità, tuttavia, non operano con riferimento ai comportamenti, atti o omissioni che non sono collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Si precisa, infine, che, ai sensi dell'articolo 22 del Decreto Whistleblowing, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal Decreto Whistleblowing (e quindi, tra l'altro, le Misure di Protezione) non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile<sup>27</sup>.

## **10. I Canali Esterni.**

Le Persone possono effettuare una Segnalazione impiegando i Canali Esterni, ove ricorra, come stabilito dall'articolo 6 del Decreto Whistleblowing, una delle seguenti condizioni al momento della sua presentazione:

- a) i Canali Interni non sono attivi o non sono conformi al Decreto Whistleblowing;
- b) la Persona ha già effettuato una Segnalazione mediante Canali Interni ma la stessa non ha avuto seguito, nel senso che il Gestore non ha intrapreso, entro i termini stabiliti dalla presente Procedura, alcuna attività circa la verifica di ammissibilità della Segnalazione o la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Si precisa che, ai fini dell'integrazione di tale condizione, è sufficiente che anche solo una delle attività ivi indicate non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al Canale Esterno;
- c) la Persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, perché il Gestore, stante l'oggetto della Segnalazione, verserebbe in una situazione di conflitto d'interessi, ad esempio perché la Segnalazione lo riguarda direttamente);
- d) la Persona ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di subire una Ritorsione (ad esempio, nel caso in cui sia già stata prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di Segnalazione oppure si è a conoscenza di precedenti Ritorsioni e/o violazioni dell'obbligo di riservatezza);

<sup>27</sup> Si tratta degli accordi conclusi in sede giudiziale (articolo 185 del codice di procedura civile), dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (articolo 410 del codice di procedura civile), dinanzi alle sedi di certificazione (articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, numero 183), dinanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (articolo 412-ter del codice di procedura civile), presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale (articolo 412-quater del codice di procedura civile).

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

- e) la Persona ha fondato motivo di ritenere che la violazione che intende segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, si ritiene che la violazione richieda un in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività come ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente).

Le Segnalazioni possono essere effettuate mediante i Canali Esterni raggiungibili al seguente indirizzo *internet*: [www.anticorruzione.it/-/whistleblowing](http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing) (a cui si rinvia per maggiori informazioni).

Rimane salva la possibilità di effettuare la divulgazione pubblica, ovvero rivolgersi all'autorità giudiziaria, ove ne ricorrano i presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing.

#### **11. Segnalazioni non qualificabili come segnalazioni c.d. *whistleblowing*.**

Le Persone possono impiegare i Canali Interni anche per effettuare segnalazioni, rientranti nel campo di applicazione del Modello, relative a:

- a) condotte, atti e/o omissioni non conformi alle regole aziendali adottate;
- b) condotte, atti e/o omissioni in violazione del Codice Etico o comunque non in linea con i principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- c) segnalazioni di condotte, atti e/o omissioni che integrino, anche solo potenzialmente, illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello e che rientrino nell'ambito di applicazione degli atti di cui al paragrafo 3, dal punto i) al punto iv).

L'OdV tratterà le suddette segnalazioni nel rispetto delle garanzie di riservatezza ed in materia di trattamento dei dati personali di cui, rispettivamente, ai paragrafi 6 e 8 e secondo le modalità operative di cui al paragrafo 7.

Seppur non applicabili, in tal caso, le Misure di Protezione di cui al Decreto Whistleblowing (non rientrando le suddette tipologie di segnalazione nell'ambito di applicazione di tale disciplina), si precisa che la corretta effettuazione delle suddette segnalazioni non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ovvero ad altre forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, in conformità a quanto stabilito nel Modello.

In tal senso, la violazione del divieto di porre in essere comportamenti ritorsivi e discriminatori potrà comportare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore di tale comportamento e l'irrogazione delle opportune sanzioni disciplinari previste dalle vigenti norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Inoltre, le segnalazioni di cui al precedente elenco puntato, nonché le Segnalazioni, possono essere effettuate anche dai Fornitori ed i *Partner* (per come definiti nella Parte Generale), che hanno l'obbligo di effettuarle secondo le modalità ed i termini contrattualmente concordati con la Società.

	PROCEDURA 14	DATA 17/12/2023. REV. 00.
	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - <i>WHISTLEBLOWING</i>	

Anche in tal caso, le stesse verranno trattate dall'OdV nel rispetto delle garanzie di riservatezza ed in materia di trattamento dei dati personali di cui, rispettivamente, ai paragrafi 6 e 8 e secondo le modalità operative di cui al paragrafo 7.

## **12. Diffusione della Procedura.**

La Società adotta idonee modalità di sensibilizzazione in merito al valore positivo della Segnalazione.

La presente Procedura ha la massima diffusione possibile. A tal fine, la stessa:

- i) è pubblicata sul sito *internet* della Società;
- ii) è inviata via *e-mail* ad ogni Persona;
- iii) è resa nota ad ogni Persona mediante affissione negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali;
- iv) è oggetto di trattazione in apposito corso organizzato dalla Società.

Il Gestore assicura l'aggiornamento della consegna o dell'invio della presente Procedura in occasione di avvicendamenti di personale e/o di Persone, nonché la sua consegna ai dipendenti all'atto dell'assunzione e ai collaboratori all'atto dell'inizio della collaborazione.

Per qualsiasi dubbio, chiarimento o consiglio relativo alla Procedura, le Persone, nonché i Fornitori ed i *Partner* (per come definiti nella Parte Generale) possono rivolgersi all'OdV, in conformità a quanto previsto dalla procedura numero 13 "*flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza*".