

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE
(CD. WHISTLEBLOWING)

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

1. Finalità della procedura.

La presente procedura è adottata da BERSANO CARLO S.p.a. (nel seguito anche “Società”) in ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o d. l.vo 24/2023), che recepisce la direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea (c.d. direttiva *whistleblowing*) di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell’interesse pubblico o della Società.

La presente procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2023, unitamente all’identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni ed alle relative responsabilità.

La presente procedura entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

La presente procedura è altresì consultabile sul sito aziendale all’indirizzo: www.bersano-carlo.com e verrà pubblicata sulla bacheca aziendale.

Della presente procedura è stata fornita, in data 14 dicembre 2023, ai sensi dell’art. 4, comma 1, del Decreto, specifica informativa sindacale alle OO.SS./RSU.

2. Ambito applicativo.

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione di informazioni sulle violazioni (così come meglio specificate nel paragrafo 4) conosciute all’interno del contesto lavorativo (da intendersi quale rapporto di lavoro subordinato con la Società, ovvero di prestazione professionale/autonoma/collaborazione, presente o passata), qualora lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società, effettuata attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società stessa.

Sono escluse dall’ambito di applicazione della presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione Europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

3. Riferimenti normativi.

- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- Direttiva UE n. 2019/1937;
- Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (d. l.vo n. 196/2003);
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

4. Definizioni.

Ai fini del decreto, si intendono per:

- **segnalazioni:** qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, purché non in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni;
- **violazioni:**
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del d. l.vo n. 231/2001;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali 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;
 - violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea);
 - violazioni (atti o omissioni) di norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato; violazioni di norme in materia di imposte sulle Società;
 - atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni precedentemente indicate;
 - illeciti, contabili, amministrativi e penali che non rientrano negli elenchi precedenti.
- **informazioni sulle violazioni:** tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria/contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **segnalazione interna:** comunicazione delle informazioni, presentata attraverso il predisposto canale interno di segnalazione;

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

- **segnalazione esterna:** comunicazione delle informazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **divulgazione pubblica:** il rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa, ovvero mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **persona segnalante:** persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **gestore:** persona fisica, o ufficio interno, o professionista esterno a cui la Società affida la gestione del canale di segnalazione, dotato di autonomia e specificatamente formato per lo svolgimento del predetto incarico.
- **facilitatore:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza debba essere mantenuta riservata;
- **contesto lavorativo:** attività lavorative o professionali, presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **persona coinvolta:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione 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, ovvero le azioni avviate 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:** la comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

5. Obblighi e responsabilità.

La Società:

- rende disponibili, anche attraverso la presente procedura, le informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- rilascia alla persona segnalante il riscontro di ricevimento della segnalazione nei termini previsti;

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

- valuta i criteri di istruibilità della segnalazione;
- condivide la segnalazione con gli eventuali ulteriori interlocutori interni, definiti nell'ambito della presente procedura, e coordina le eventuali indagini, il loro esito ed il riscontro da fornire al segnalante;
- trasmette al segnalante il riscontro circa la chiusura dell'iter di gestione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, effettuando eventuali colloqui con la stessa che ne abbia fatto richiesta; se del caso, gestisce gli approfondimenti, le integrazioni e l'esecuzione di atti di accertamento per valutare fondatezza e portata della segnalazione;
- archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nei tempi normativamente previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza;
- fornisce al responsabile del canale interno riscontro in merito alle decisioni prese dalla Società per l'approfondimento di quanto oggetto di segnalazione;
- monitora la fase delle indagini con le funzioni interne eventualmente coinvolte o con eventuali professionisti esterni incaricati delle attività di indagine;
- individua piani di miglioramento per evitare il ripetersi di eventi oggetto di segnalazione;
- mette a disposizione sui canali aziendali tutte le informazioni previste sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- gestisce le attività conseguenti ad eventuali divulgazioni pubbliche nei casi previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il Segnalante:

- trasmette le segnalazioni nel rispetto della presente procedura;
- è tenuto a fornire informazioni circostanziate relative a quanto oggetto di segnalazione.

Il Gestore:

- svolge l'incarico affidatogli di gestione del canale interno predisposto dalla Società, attenendosi rigorosamente a quanto previsto dall'art. 5 del Decreto.

Il Rappresentante legale:

- interloquisce con ANAC in caso di eventuale segnalazione esterna o di attivazione di attività ispettive da parte della stessa.

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

Il Consiglio di Amministrazione:

- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo;
- approva la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante.

6. Soggetti che possono effettuare una segnalazione (cd. segnalante).

Possono procedere alla segnalazione:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso la Società;
- i liberi professionisti;
- i consulenti;
- i volontari ed i tirocinanti, anche non retribuiti;
- gli azionisti;
- gli amministratori;
- i fornitori di prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo (a prescindere dalla natura di tali attività) anche in assenza di corrispettivo;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo della Società ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto.

7. Canale di segnalazione interna. Gestore.

La Società ha previsto un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. L'utilizzo di tale canale permette una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni. Tale scelta risponde al principio di

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa, nonché di migliorare l'organizzazione interna della Società.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al **Gestore**, che viene individuato nel **responsabile dell'ufficio personale** della Società, dotato di autonomia ed adeguatamente formato per lo svolgimento dell'incarico affidato secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del Decreto.

Il canale di segnalazione interna prevede esclusivamente l'impiego della modalità scritta analogica o di quella orale.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, della documentazione allegata, nonché di quella oggetto di eventuali integrazioni.

8. Procedura di gestione delle segnalazioni interne.

8.1 Caratteristiche del canale di segnalazione interna.

Il canale interno di segnalazione della Società è basato sulla segnalazione scritta analogica da effettuarsi esclusivamente a mezzo lettera raccomandata postale.

La segnalazione dovrà essere effettuata mediante l'utilizzo di tre buste chiuse, le prime due delle quali dovranno riportare i seguenti numeri:

- nella prima (1) dovranno essere riportati i dati identificativi del segnalante, unitamente ad una fotocopia del suo documento di identità;
- nella seconda (2) dovrà essere contenuta la segnalazione;
- nella terza dovranno essere inserite le due buste precedentemente descritte.

Su detta busta terza dovrà essere riportata, oltre l'indirizzo della Società, la dicitura: Riservata al gestore della segnalazione.

La segnalazione può essere aperta, visualizzata e gestita dal solo Gestore del canale di segnalazione, o da eventuali altri soggetti dallo stesso autorizzati nel caso in cui l'approfondimento di quanto oggetto di segnalazione lo renda necessario.

Il trattamento dei dati personali deve sempre tener conto ed essere conforme agli obblighi previsti dal GDPR e dal d. l.vo n. 196/2003 e ss.mm.ii. La Società, in qualità di titolare del trattamento, attraverso il canale di segnalazione interna è tenuta ad effettuare una previa analisi del disegno organizzativo comprensivo della fondamentale valutazione del possibile impatto sulla protezione dei dati (art. 35 del GDPR).

8.2 Segnalazione scritta.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte del Gestore designato a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

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

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di quelle frutto di errore incolpevole), palesemente prive di fondamento o fuorvianti, ovvero se meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

È auspicabile che il segnalante fornisca documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

8.3 Segnalazioni anonime.

Le segnalazioni anonime, ancorché circostanziate, non verranno in alcun modo prese in considerazione.

Nondimeno le stesse verranno conservate agli atti unitamente alle altre, unicamente ai fini della tutela del segnalante, qualora il medesimo dovesse venire successivamente identificato.

8.4 Segnalazione orale.

Oltre che mediante segnalazione scritta analogica, il segnalante può altresì effettuare la stessa oralmente, richiedendo un incontro al Gestore delle segnalazioni.

Detto incontro dovrà essere effettuato in luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta, salvo essa prevenga nel periodo di chiusura feriale della Società, nel qual caso la decorrenza del termine sarà differita al primo giorno di riapertura.

Con il consenso del segnalante, dell'incontro viene acquisita agli atti la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione ed alla riproduzione vocale; in caso di mancato consenso o di indisponibilità di strumenti di registrazione, si procede alla redazione di apposito verbale, di cui viene data lettura al segnalante, che può verificarne e rettificarne il testo, sottoscrivendolo infine unitamente al e/o ai soggetti che hanno provveduto a redigerlo e che hanno partecipato all'incontro.

8.5 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario.

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceva ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al Gestore, dando notizia della trasmissione alla persona segnalante.

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

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

8.6 Procedura di verifica preliminare della segnalazione.

Alla ricezione della segnalazione scritta, la Società tassativamente senza procedere alla sua apertura, procede all'inoltro della medesima al Gestore.

Nel caso di preventiva apertura della stessa da parte del personale della Società addetto alla ricezione, in quanto priva della dizione "*Riservata al gestore della segnalazione*", ovvero per errore, il Gestore, ricevuta la segnalazione, redige apposito verbale in cui descrive le condizioni in cui il documento si trova ed indica il/ i nominativi dei soggetti che ne hanno effettuato l'apertura.

Ricevuta la segnalazione, il Gestore entro sette giorni provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante. In caso di mancata indicazione del recapito del segnalante, ove lo stesso non sia altrimenti noto o conoscibile dal Gestore, la segnalazione dovrà essere archiviata senza seguito.

Il Gestore procede con una prima verifica circa la procedibilità della segnalazione, in particolare accertando che siano osservate le modalità procedurali di cui al precedente punto 8.1., che il segnalante rientri nell'ambito dei soggetti legittimati ad effettuarla e che essa non riguardi materie escluse dall'ambito di applicazione della normativa.

Esaurito positivamente il controllo sulla procedibilità della segnalazione, il Gestore procede quindi ad una successiva verifica circa l'ammissibilità della stessa, in particolare verificando che:

- Risultino i dati costituenti gli elementi essenziali della segnalazione. In particolare:
 - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
 - la descrizione del fatto;
 - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- Non risulti la manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni previste dal legislatore;
- L'esposizione dei fatti non sia effettuata in modo generico, tale da non renderli comprensibili al Gestore;
- Non si sia provveduto unicamente ad allegare documentazione, da cui non sia ricavabile la commissione di violazioni.

A seguito di tale ulteriore scrutinio, il Gestore, ove lo ritenga, può chiedere chiarimenti al segnalante per l'effettuazione di eventuali approfondimenti, come meglio specificato al seguente punto 8.8.

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

All'esito del controllo circa la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore adotta un provvedimento con il quale dichiara la segnalazione procedibile ed ammissibile, ovvero ne dispone motivatamente l'archiviazione, dandone comunicazione al segnalante entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione.

8.7 Conflitto di interessi.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla chiusura dell'istruttoria, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve dichiarare tale propria condizione, astenendosi dall'assumere decisioni, al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso Gestore, la stessa andrà indirizzata direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, il quale svolgerà tutte le attività attribuite al Gestore stesso sopra richiamate, eventualmente avvalendosi del supporto di consulenti esterni specializzati per le attività di indagine.

8.8 Istruttoria.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il Gestore contatta il segnalante al recapito dal medesimo indicato. Qualora il segnalante non fornisca, entro tre mesi dalla richiesta di integrazione, le informazioni aggiuntive richieste, il Gestore valuta se procedere con l'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione al segnalante.

Il Gestore, verificata la fondatezza della segnalazione ed acquisiti dal segnalante tutti gli elementi integrativi necessari, può decidere di attivare tutte le indagini necessarie all'approfondimento di quanto segnalato.

In particolare, 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 può, a titolo esemplificativo:

- esaminare la documentazione ricevuta da segnalante e quella ottenuta dalle funzioni interne, o dai soggetti esterni interessati;
- acquisire informazioni dallo stesso segnalante, garantendo peraltro la riservatezza della sua identità, e/o da altri soggetti appartenenti alle strutture aziendali o da soggetti esterni a diverso titolo coinvolti, che siano a conoscenza dei fatti o delle circostanze afferenti la segnalazione, mediante audizioni, che dovranno, all'occorrenza, essere verbalizzate;
- avvalersi di consulenze esterne.

La persona coinvolta è in ogni caso sentita dal Gestore anche attraverso un procedimento cartolare, mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

In ogni caso, il Gestore dovrà procedere all'oscuramento dei dati e di ogni informazione da cui possa pervenirsi all'identificazione del segnalante.

Nei confronti di tutti i soggetti interni ed esterni coinvolti nell'attività istruttoria il Gestore procederà ad acquisire specifici impegni al mantenimento della riservatezza dei dati trattati e dell'identità dei soggetti coinvolti.

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

Il Gestore valuta, caso per caso, con la Società se e quale funzione aziendale debba essere opportunamente coinvolta per la relativa analisi, da svolgersi comunque nel rispetto del principio di riservatezza, e per l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti.

Il Gestore, a chiusura dell'indagine, predispone un rapporto finale scritto.

Il rapporto potrà prevedere:

- l'archiviazione della segnalazione per la sua motivata infondatezza;
- la dichiarazione di fondatezza della segnalazione, con trasmissione degli atti alle funzioni od agli organi aziendali competenti per i relativi provvedimenti o misure da adottare.

Nessun provvedimento definitivo potrà essere adottato, né alcun procedimento disciplinare potrà essere promosso dal Gestore.

Dell'esito dell'attività istruttoria dovrà essere fornito riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione, ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della stessa.

Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della segnalazione lo richieda, o in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, il Gestore, informato prontamente quest'ultimo prima della scadenza, potrà continuare la fase di indagine per il tempo necessario, dando al segnalante periodici aggiornamenti e comunicando al medesimo l'esito finale.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, la Società procede con un procedimento sanzionatorio nei confronti del segnalante.

8.9 Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna.

Le segnalazioni interne e tutta la documentazione allegata, ovvero acquisita a seguito delle integrazioni disposte dal Gestore, sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque soltanto per un periodo massimo di cinque anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

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

8.10 Obblighi di informazione.

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono esposte nei luoghi di lavoro, mediante affissione presso la bacheca per le comunicazioni aziendali. Le stesse informazioni sono altresì inserite in apposita sezione del sito internet aziendale.

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

9. Segnalazione esterna.

Al ricorrere delle seguenti condizioni, il segnalante potrà procedere con una segnalazione tramite canale esterno ad ANAC:

- nel caso in cui nel contesto lavorativo di riferimento, l'attivazione del canale di segnalazione interna non sia obbligatoria, ovvero il canale stesso non sia stato attivato, oppure non sia conforme ai requisiti normativamente previsti;
- quando il segnalante abbia già inoltrato una segnalazione interna, allorché essa non abbia avuto seguito;
- se il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, inoltrando una segnalazione interna, alla stessa non sia dato efficace seguito, ovvero che la stessa, di per sé, possa determinare il rischio di ritorsione nei suoi confronti;
- nel caso in cui il segnalante abbia un fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'organismo esterno legittimato a ricevere le segnalazioni esterne è l'ANAC secondo le modalità e le procedure dal medesimo opportunamente adottate e consultabili sul sito www.anticorruzione.it.

10. Divulgazione pubblica.

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

- quando abbia già previamente effettuato una segnalazione interna, ovvero esterna, ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- nel caso in cui abbia fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna comporti il rischio di ritorsioni, ovvero 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.

11. Obbligo di riservatezza.

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito.

È previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) n. 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d. l.vo 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- 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 ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Tra gli obblighi di riservatezza sono compresi:

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

12. Tutela dei dati personali.

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

- del d.l.vo 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

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

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

13. Misure di protezione e di sostegno.

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

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

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante/denunciante che siano legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante/denunciante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che con essa abbiano un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante/denunciante o per i quali le stesse persone lavorino, nonché agli enti che operino nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

13.1 Divieto di ritorsione.

Il segnalante e i soggetti richiamati nel precedente paragrafo non possono subire alcuna ritorsione. A titolo informativo e non esaustivo si considerano ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- la retrocessione di grado, o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni;

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

- il cambiamento del luogo di lavoro;
- la riduzione dello stipendio;
- la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione di accesso alla stessa;
- le note di merito negative, o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, anche pecuniarie;
- la coercizione;
- l'intimidazione;
- le molestie;
- l'ostracismo;
- la discriminazione, o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*,
- i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata, o l'annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici ovvero medici.

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

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

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

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

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

13.2 Misure di sostegno.

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo Settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ("promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale") e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

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

13.3 Limitazione di responsabilità del segnalante.

Non sussiste responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

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

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

Inoltre, tra le misure di protezione, si evidenziano:

- i diritti ad effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione.

14. Regime sanzionatorio.

ALLEGATO A

PROCEDURA A TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI A LIVELLO AZIENDALE (CD. WHISTLEBLOWING)

A seguito dell'approvazione della presente procedura il codice disciplinare della Società deve intendersi modificato ed integrato con la previsione delle sanzioni da applicare nei confronti di coloro che si accertino essere responsabili delle seguenti condotte:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla segnalazione (anche tentato), o violazione degli obblighi di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per la gestione delle stesse, adozione di procedure non conformi alle prescrizioni del decreto, ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
- responsabilità penale della persona segnalante, accertata anche con sentenza di primo grado, per i reati diffamazione o calunnia, ovvero responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;

nonché nei confronti di chiunque violi la presente procedura.

Per gli stessi illeciti, ANAC può intervenire con l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie (da euro 500 fino a euro 50.000) in caso di accertamento degli stessi illeciti.