

ALLEGATO N. 5

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Premessa

La presente procedura ha l'obiettivo di definire e disciplinare la gestione delle segnalazioni effettuate tramite i **canali di segnalazione interna** resi disponibili dalla Società, nonché rappresentare le forme di **tutela** che vengono garantite ai soggetti che effettuano le segnalazioni e ai soggetti oggetto delle stesse.

A tal fine, si precisa che i termini di seguito indicati hanno il significato descritto:

- a) **Segnalante:** la persona che effettua la Segnalazione di violazioni di cui sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo, ossia nel corso di attività lavorative o professionali, presenti o passate (es. dipendenti, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, gli ex dipendenti, i lavoratori in prova e coloro che sono in corso di selezione o comunque in una fase precontrattuale);
- b) **Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti, od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello 231 adottato ai sensi del Decreto;
- c) **Segnalazione in mala fede:** Segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave. Si considerano effettuate con "dolo", le Segnalazioni fatte con la consapevolezza dell'infondatezza della denuncia (es. segnalazione di un fatto falso, o rivelarsi palesemente infondata, opportunistica e/o volta a trarre un vantaggio e/o a danneggiare altri soggetti, e/o a scopi emulativi o ritorsivi).
Si considerano effettuate con "colpa" le Segnalazioni imprecise, vaghe e non approfondite effettuate in maniera imprudente, travisando negligenemente (senza attenzione e/o cura) i fatti o non curandosi di verificarne l'esistenza e/o veridicità (ad es. segnalando condotte senza alcuna prova e senza curarsi che i fatti si siano realmente verificati).
- d) **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il Segnalante intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- e) **Referenti Interni:** referenti di funzione individuati dalla Società ed a cui il Gestore della Segnalazione può rivolgersi per lo svolgimento dei necessari approfondimenti sulle Segnalazioni

1. Canali di Segnalazione interna

La Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna idoneo a garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e della persona coinvolta nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- **in forma scritta, tramite accesso alla web-app WhistleBlowing;**
- **in forma orale,** attraverso linee telefoniche, messaggi vocali, su richiesta della personale segnalante mediante incontro diretto fissato entro 7 giorni dalla Segnalazione.

E' ammesso l'invio di segnalazioni anonime.

La gestione di tali canali di Segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza autonomo e dedicato con personale a tale fine specificamente formato (il **“Gestore della Segnalazione”**).

La Società **assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante**.

E' fatto **assoluto divieto di rivelare l'identità del Segnalante** e/o ogni altra informazione da cui possa evincersi - direttamente o indirettamente - in assenza del consenso espresso rilasciato dal Segnalante stesso al Gestore della Segnalazione.

Al di fuori del Gestore della Segnalazione deputato alla ricezione e gestione delle Segnalazioni, nessun altro può averne accesso.

2. Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione deve essere **circostanziata, vera e fondata** su elementi di fatto precisi e concordanti: il Segnalante dovrà pertanto fornire informazioni dettagliate e rilevanti (es. soggetti coinvolti, descrizione e tempistica della vicenda, modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti).

Le Segnalazioni **non possono riguardare meri sospetti o voci**. Tuttavia, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece **sufficiente che il Segnalante**, al momento della Segnalazione, abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino tra le condotte che possono essere segnalate.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire alla funzione deputata di effettuare le dovute verifiche.

In particolare, il Segnalante deve:

- riportare fatti o circostanze avvenuti in sua presenza e/o di cui abbia evidenza documentale;
- nel caso i fatti o circostanze non siano avvenuti in sua presenza, indicare in maniera specifica i soggetti che possano riferire per esperienza diretta sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto segnalato;
- indicare eventuali altri soggetti (ad es. testimoni) che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare/fornire eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della Segnalazione;

Le Segnalazioni non possono consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale relative esclusivamente a rapporti individuali di lavoro o inerenti a rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinati.

3. Le fasi di gestione della Segnalazione interna

Ricevuta la Segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve:

- **entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione**, rilasciare un avviso di ricevimento al Segnalante con conferma dell'avvenuta ricezione della Segnalazione;
- **dare diligente seguito** alla Segnalazione rivolgendosi, ove necessario, alle competenti funzioni interne alla Società affinché conducano le indagini e gli approfondimenti necessari per l'accertamento della Segnalazione;
- **ove necessario e/o opportuno**, può richiedere al Segnalante ulteriori informazioni e/o integrazioni;

- mantenere aperto il **canale di interlocuzione con il Segnalante**;
- **entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento** – o, in mancanza di invio dell'avviso, entro 3 mesi dallo scadere dei 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione - **fornire riscontro alla Segnalazione**.

Più precisamente, il Gestore della Segnalazione, deve effettuare una **prima analisi di ammissibilità** (verifica preliminare), finalizzata a valutare se la violazione rientra tra quelle che possono essere oggetto di Segnalazione e se la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente. All'esito della valutazione, la Segnalazione sarà classificata in:

- Segnalazione circostanziata e rilevante*, da approfondire: tali Segnalazioni, sulla base alle valutazioni preliminari del Gestore della Segnalazione, rendono necessario un intervento più o meno tempestivo/urgente e danno pertanto avvio alla successiva fase di accertamento;
- Segnalazione non seria, non vera o inattendibile* oppure *totalmente non rilevante e/o pertinente*, da archiviare, in quanto prive di indicazioni sufficienti per procedere con ulteriori approfondimenti e/o al di fuori delle Segnalazioni consentite;
- Segnalazione vietata*: in caso di ricezione di Segnalazioni che assumano toni ingiuriosi o contengano offese personali volte unicamente a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. In tale caso potranno essere irrogate sanzioni al Segnalante.

Laddove la Segnalazione risulti circostanziata e rilevante e, quindi, da approfondire (v. *supra* punto i), viene avviata la **fase di accertamento ed ispezione**.

In tale fase il Gestore della Segnalazione, omettendo ogni elemento che possa ricondurre direttamente o indirettamente all'identità del Segnalante, può rivolgersi ai Referenti interni che svolgeranno gli accertamenti necessari.

All'esito delle indagini, **entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento**, il Gestore della Segnalazione deve inviare un *feedback* al Segnalante relativo alla conclusione del processo, informandolo dello stato dello stesso.

Al termine della attività di indagine e sulla base degli elementi informativi acquisiti, il Gestore della Segnalazione, prima di riscontrare il Segnalante, valuta **come definire la Segnalazione** e, in particolare, può decidere di:

- procedere con l'**archiviazione** della Segnalazione per assenza oggettiva di comportamenti, atti, od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e/o ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti;
- denunciare** i fatti all'Autorità Giudiziaria. In questo caso, se con sentenza di primo grado viene accertata la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, la Società potrà irrogare anche una sanzione disciplinare al Segnalante.
- Avviare, tramite i Referenti interni**, indagini interne, eventualmente con indicazione dei risultati e delle eventuali misure per rimediare al problema.

4. Tutele a favore del Segnalante

La Società assicura la **riservatezza** del Segnalante – nonché delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione e delle informazioni da cui si possa evincere l'identità del Segnalante – fino alla conclusione del procedimento, con ciò escludendo il rischio di atti di ritorsione e/o discriminazione a carico del Segnalante.

L'identità del Segnalante può essere rivelata solo previo suo consenso espresso.

Le attività connesse alla gestione delle Segnalazioni che implicano il trattamento dei dati personali devono essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/ 679 (“GDPR”) e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice Privacy”), con particolare riferimento al rispetto del principio di minimizzazione, secondo il quale possono essere trattati solo i dati personali strettamente necessari alla gestione delle segnalazioni.

Sono comunque **vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante**, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione stessa. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono nulli in quanto costituiscono ritorsione:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamenti di mansioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio;
- note di merito negative o referenze negative;
- discriminazione o trattamento sfavorevole.

La violazione delle misure di tutela del Segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione e, in generale, ogni altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

Fermo restando quanto sopra, si ribadisce che sono comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del Segnalante eventuali forme di abuso della presente Procedura, attraverso Segnalazioni rivelatesi infondate effettuate con dolo o colpa grave.

5. Formazione e informazione

La Società promuove la diffusione e la conoscenza della Procedura *Whistleblowing*, tra tutti i Destinatari, anche con l'organizzazione di corsi di formazione mirata (anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche) per divulgare e favorire la comprensione e l'implementazione della presente Procedura.

Copia della Procedura viene resa disponibile nel luogo di lavoro ed accessibile anche ai soggetti esterni tramite pubblicazione in apposita sezione del sito internet della Società.