



PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

DISTRIBUZIONE CONTROLLATA

DISTRIBUZIONE NON CONTROLLATA

Rev.	Data	Redazione	Verifica	Approvazione	Descrizione
00	06/11/2024	CRGI F. Lavorogna	DT Maurizio Ferroni DAFC Luca Baroni Project Manager G. Loglisci	Alta Direzione P. Bernardini	Prima Emissione

Indice

1. PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA	3
2. DEFINIZIONI	3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE	5
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	5
5. RAPPRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	6
5.1 Soggetti segnalanti	6
5.2 Oggetto delle segnalazioni	6
5.3 Canali di segnalazione	7
5.3.1. Canali interni di segnalazione	7
5.3.2. Canale esterno di segnalazione	9
5.4 Presa in carico e valutazione preliminare	9
5.5 Istruttoria	9
5.6 Decisioni e misure in risposta alla segnalazione	10
5.7 Conflitto di interesse	10
5.8 Tutela dell'identità del segnalante	11
6. SISTEMA SANZIONATORIO	12
7. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRACCIABILITÀ	13
8. TRATTAMENTO DEI DATI	13

1. PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA

Il Consorzio Campolattaro S.c. a r.l. (di seguito anche solo “la Società” o “Campolattaro”) svolge il proprio *business* con correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel rispetto di leggi, regolamenti e normative nonché degli *standard* e linee guida applicabili alle loro attività. Pertanto, la Società, si impegna a prevenire e ad agire prontamente nel caso di episodi che possano minare i suoi Valori e la sua Visione aziendale. A questo scopo, Campolattaro rende disponibile portale web di Whistleblowing al fine di incoraggiare e guidare la segnalazione di qualsiasi comportamento inappropriato o illegale o che violi il cosiddetto “Compliance Program” aziendale e per garantire una valutazione equa, imparziale, tempestiva e riservata di eventuali segnalazioni da parte di dipendenti, stagisti, subappaltatori, fornitori e consulenti. Il Compliance Program aziendale è costituito dal Codice Etico, dalle Linee Guida Anticorruzione e Linee Guida sui Diritti Umani e da qualsiasi altra procedura di compliance alla normativa applicabile eventualmente adottata.

Sono escluse dalla presente procedura le segnalazioni legate a un interesse personale del Segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, i reclami di tipo commerciale, o le segnalazioni di circostanze/fatti già oggetto di procedimenti giudiziari o amministrativi in corso e monitorati dal Dipartimento Legale di Campolattaro.

2. DEFINIZIONI

AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC): ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, è l’Autorità deputata alla gestione dei canali di segnalazione esterna.

CREDENZIALI UNIVOCHE DI ACCESSO: si intendono le credenziali univoche di accesso fornite ai segnalanti per accedere al Sistema di Segnalazione.

CODICE ETICO: documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l’attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui Campolattaro entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

ORGANISMO DI VIGILANZA: (di seguito anche solo “O.d.V.”) Organismo responsabile del processo di gestione delle segnalazioni.

DESTINATARI: si intendono i dipendenti di Campolattaro, nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche, (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, stagisti, subappaltatori, fornitori e consulenti). In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all’art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023.

FACILITATORI: si intendono quei soggetti, persone fisiche, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che abbiano prestato/prestano assistenza a quest’ultimo nel processo di segnalazione.

Procedura di gestione delle segnalazioni - Whistleblowing

MODELLO 231: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

PERSONE DI CAMPOLATTARO: tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, dirigenti, dipendenti (qualunque sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi tirocinanti e volontari) e membri di organi di controllo.

PROCEDURE INTERNE: tutte le procedure, policy, istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale.

SEGNALAZIONE: deve intendersi qualsiasi comunicazione (adeguatamente circostanziata e documentata) che rappresenti comportamenti (attivi oppure omissivi) riferibili al personale della Società e/o a terzi, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto ovvero la consapevolezza che siano illeciti, irregolari ovvero in violazione delle normative individuate al paragrafo 5.

SEGNALAZIONE ESTERNA: segnalazione effettuata attraverso i canali gestiti dall'ANAC e ai quali i soggetti privati possono ricorrere alle condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023.

SEGNALAZIONE INTERNA: qualsiasi comunicazione - effettuata con i canali di segnalazione predisposti ai sensi della presente procedura - avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni indicati dal D. Lgs. 24/2023.

SEGNALAZIONE ILLECITA: segnalazione che, dagli esiti della verifica preliminare e sulla base di elementi oggettivi, si rilevi infondata e rispetto alla quale le circostanze accertate consentano di ritenere che sia stata effettuata in malafede o con dolo o colpa grave e resa da parte del segnalante nella consapevolezza dell'insussistenza della condotta comunicata come illecita ovvero nella consapevolezza che la persona incolpata sia estranea al fatto comunicato, al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata ovvero con colpa grave nella valutazione degli elementi di fatto, ossia una grave mancanza di diligenza.

SOGGETTI SENSIBILI COLLEGATI AL SEGNALANTE: a norma del D. Lgs. 24/2023, si intendono tali i soggetti facilitatori del Segnalante, le persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, i colleghi del Segnalante, gli enti di proprietà del Segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE O SISTEMA: il sistema multicanale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto della presente Procedura.

SEGNALANTE (cd. Whistleblower): il soggetto che, in ragione di un rapporto d'interessi con la Società, sia testimone o abbia il fondato motivo di ritenere che sia stato commesso un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro e procede alla segnalazione. Sono soggetti legittimati alla segnalazione i vertici aziendali, dipendenti (di qualsiasi categoria: a tempo determinato, indeterminato, dirigenti, stagisti, etc.), collaboratori, consulenti, business partners e tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. n 24/2023.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica a tutte le strutture competenti per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, nonché a tutto il personale coinvolto, a vario titolo, nel processo.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

Riferimenti normativi interni:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex. D. Lgs. 231/01;
- Linee Guida Anticorruzione

Riferimenti normativi esterni:

- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative);
- Decreto Legislativo n° 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Decreto whistleblowing)";
- Legge n. 179/2017;
- Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati – GDPR) ;

Decreto Legislativo n° 231/01 Linee guida ed atti di indirizzo:

- ANAC, "Linee guida 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".
- AODV Associazione dei componenti degli Organismi di Vigilanza, Position Paper emesso in data 10 ottobre 2023 ad esito della consultazione "Il ruolo dell'ODV nell'ambito del Whistleblowing";
- CNDCEC, Commissione Compliance ottobre 2023, "NUOVA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING E IMPATTO SUL D. Lgs. 231/2001";
- Confindustria, Nuova disciplina "Whistleblowing", guida operativa per gli Enti Privati, ottobre 2023.

5. RAPPRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

5.1 Soggetti segnalanti

Le segnalazioni rese ai sensi dell'istituto del *whistleblowing* devono essere effettuate nell'interesse all'integrità ed all'etica della Società e riguardare atti, illeciti ed omissioni conosciuti dal Segnalante in ragione del proprio rapporto di lavoro con la Società, così come indicato dall'art. 2 e 3 del D. Lgs. 24/2023.

5.2 Oggetto delle segnalazioni

L'OdV riterrà ammissibili e procederà a valutare l'eventuale fondatezza delle sole segnalazioni che hanno ad oggetto le violazioni del Compliance Program, aziendale, costituito dal Codice Etico, dalle Linee Guida Anticorruzione, dalle Linee Guida sui Diritti Umani, dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 (MOG 231), dal D.lgs. n. 24/2023 (per il cui dettaglio si rinvia all'allegato 1 della politica sul whistleblowing), e da qualsiasi altra politica di compliance alla normativa applicabile eventualmente adottata .

In ordine a tali condotte, le Segnalazioni devono:

- riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con la Società;
- essere veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal *whistleblower* medesimo.
- contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui la persona Segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale la persona Segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni.

Affinché le segnalazioni presentino i requisiti sopra indicati è utile che queste contengano informazioni sufficienti a fornire una completa ed esauriente rappresentazione dell'evento illecito, e precisamente, è utile inserire:

- salvo il caso di segnalazione anonima, gli elementi identificativi del Segnalante (ad esempio generalità, dati di contatto, qualifica o posizione professionale);
- la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- elementi identificativi del Segnalato (o dei Segnalati) quando noti e degli altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'eventuale documentazione a supporto del fatto Segnalato, utilizzando l'apposita funzione di caricamento (c.d. *upload*) dei documenti.

5.3 Canali di segnalazione

I soggetti privati possono effettuare le proprie segnalazioni attraverso i canali interni della Società ed esterni, questi ultimi utilizzabili al ricorrere delle condizioni previste dalla legge, come esplicitato nei successivi paragrafi. Campolattaro mette a disposizione, sulla propria intranet nonché sul sito internet istituzionale, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

5.3.1. Canali interni di segnalazione

Il Segnalante che individua o viene a conoscenza, nell'ambito dell'attività di lavoro svolta, di condotte illecite inerenti alle fattispecie descritte nel precedente paragrafo 7.2, può segnalare tali condotte attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:

a) Piattaforma informatica

Le segnalazioni devono essere presentate in forma scritta, includere una descrizione dettagliata delle presunte violazioni oggetto della segnalazione.

Effettuato l'accesso al [link](https://www.campolattaroscrl.com/whistleblowing/) <https://www.campolattaroscrl.com/whistleblowing/>

tramite il codice univoco, che non consente di identificare in alcun modo il Segnalante:

- In caso di segnalazione anonima, il Segnalante immette nella pagina "compilativa" del Sistema di Segnalazione la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti), allegando eventualmente documentazione a supporto.
- In caso di segnalazione nominativa, il Segnalante inserisce i propri dati identificativi negli appositi campi della pagina compilativa del Sistema di Segnalazione e riporta la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti), allegando eventualmente documentazione a supporto.

Per mezzo del canale informatico descritto è possibile effettuare una segnalazione in forma orale in una delle seguenti modalità:

- attraverso il diretto caricamento sulla piattaforma di un file audio e/o video (in formato .mp3 e .mp4), autonomamente registrato dal segnalante;
- attraverso la registrazione di messaggi vocali.

I dati personali contenuti in ciascun archivio sono criptati mediante l'utilizzo di chiavi di criptazione dedicate e differenti. Il Segnalante potrà in qualunque momento accedere al Sistema di Segnalazione per verificare eventuali richieste di chiarimenti e lo stato di valutazione della segnalazione.

È dovere di ciascun Segnalante custodire diligentemente il codice identificativo univoco della segnalazione, non rilasciarlo ad altri e non consentire a terzi di accedere alle informazioni sulla segnalazione.

b) Altre segnalazioni in forma scritta

Procedura di gestione delle segnalazioni - Whistleblowing

In alternativa alla Piattaforma Whistleblowing (canale interno di segnalazione raccomandato), da ritenersi preferibile in ragione delle migliori garanzie fornite, l'azienda mette a disposizione:

- il canale di posta ordinaria per l'invio di segnalazioni scritte, da inviare al seguente indirizzo: Consorzio Campolattaro S.c. a r.l. Via Pietro Borsieri 2/a – 00195 Roma (Italy) all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza
- l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza di Campolattaro: odv@Campolattaroscrl.it

La segnalazione scritta presentata tramite posta o brevi manu deve pervenire in busta chiusa. Al fine di assicurare le garanzie di tutela della riservatezza, è necessario che la documentazione inerente la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi e riferimenti del segnalante (facoltativi), al fine di ricevere riscontro alla segnalazione; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione stessa. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa. Tutte le buste devono recare all'esterno la dicitura "RISERVATA e l'indirizzo della sede sociale di Campolattaro Via Pietro Borsieri 2A - 00195 Roma (Italy), all'attenzione dell'OdV. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante un registro gestito dall'Organismo di Vigilanza.

c) Segnalazioni tramite incontri diretti

Ove il Segnalante richieda un incontro con l'OdV, è assicurata, su espresso consenso della persona Segnalante, la riservatezza delle informazioni condivise. Difatti, le segnalazioni rilasciate mediante incontro in presenza, previo consenso della persona Segnalante, possono essere documentate a cura del personale addetto mediante:

- la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto;
- la redazione di un verbale. In questo caso, la persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione la conservazione della documentazione completa e accurata di tale incontro su supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni.

Le segnalazioni effettuate attraverso la piattaforma *whistleblowing* vengono automaticamente notificate¹ all'OdV e confermate per avvenuta ricezione al Segnalante.

Allo stesso modo, i soggetti della Società, diversi dall'OdV, i quali ricevano erroneamente le segnalazioni, in qualunque forma, sono tenuti all'assoluta riservatezza delle informazioni acquisite e garantiscono il tempestivo inoltro, entro e non oltre sette giorni dalla ricezione, della segnalazione senza trattenerne copia e allegando l'eventuale documentazione a supporto all'OdV, il quale provvede al caricamento, nel rispetto

¹ notifica mail priva di alcun riferimento al contenuto della segnalazione stessa

di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e la Persona coinvolta, sulla piattaforma informatica dedicata.

5.3.2. Canale esterno di segnalazione

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione cd. Esterno che garantisce la riservatezza della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa comunicazione. Le linee guida relative alle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne consultabili al seguente [link](https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing) <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing> e alle quali totalmente si rinvia.

5.4 Presa in carico e valutazione preliminare

A seguito dell'inserimento di una nuova segnalazione all'interno del portale, il sistema invia un'e-mail di notifica – priva di alcun riferimento al contenuto della segnalazione stessa – ai membri dell'OdV – che vengono così a conoscenza dell'avvenuta ricezione.

Entro sette giorni da quando è stata effettuata la segnalazione, l'OdV rilascia al Segnalante - anche attraverso le apposite funzionalità della piattaforma informatica – un avviso di ricevimento.

Presa in carico la segnalazione, l'OdV procede ad effettuare una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto, nonché della fondatezza delle circostanze ed eventi rappresentati.

Qualora la segnalazione risulti:

- manifestamente infondata, l'OdV procede all'archiviazione motivata da nota di accompagnamento;
- priva di elementi sufficientemente circostanziati o non sufficientemente dettagliata, l'OdV può archiviare la segnalazione garantendo, comunque, la tracciabilità delle motivazioni a supporto, o formulare al Segnalante - ove noto - le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti;
- inerente a tematiche differenti rispetto a quelle identificate al par. 7.2 (ad esempio comunicazione relative ad attività di natura commerciale, reclami, ecc.), l'OdV provvede a trasmettere quanto pervenuto alle funzioni competenti;
- fondata, l'OdV provvede ad avviare la successiva fase istruttoria.

5.5 Istruttoria

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti segnalati, eventualmente anche attraverso il supporto di un consulente esterno, garantendo, ove possibile e necessario, le interlocuzioni con il Segnalante.

L'OdV definisce uno specifico Piano di Investigazione, in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell'investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);
- le possibili funzioni aziendali competenti sulla materia ed eventualmente per territorio; e
- le tempistiche entro cui concludere l'investigazione.

Ai fini dell'accertamento, l'OdV può:

- verificare l'esistenza di ulteriori procedimenti disciplinari a carico del soggetto Segnalato;
- richiedere l'audizione personale del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- avvalersi, di altre Funzioni della Società e/o di soggetti terzi (es. consulenti), qualora per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Le Funzioni aziendali coinvolte nel Piano di investigazione devono garantire piena collaborazione all'OdV per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti da questa Procedura.

Le fasi di analisi e di investigazione saranno svolte e finalizzate entro novanta giorni dall'avviso di ricevimento segnalazione inviato al segnalante, a meno che la natura specifica dell'evento segnalato richieda più tempo. Dalla scadenza del termine di sette giorni dal ricevimento della segnalazione (quando non sia stato possibile inoltrare l'avviso di ricevimento al Segnalante), il Segnalante deve essere informato dall'OdV sui progressi delle sue richieste, anche attraverso le apposite funzionalità della piattaforma informatica. In particolare, notificherà al segnalante quando l'investigazione si è conclusa. Laddove possibile, verrà fornito un *feedback* al segnalante sull'esito dell'investigazione, nel rispetto dei limiti della normativa vigente.

5.6 Decisioni e misure in risposta alla segnalazione

Alla luce delle risultanze istruttorie l'OdV:

- archivia la segnalazione motivandone le ragioni;
- qualifica la segnalazione come segnalazione effettuata con dolo o colpa grave e, in tali casi, trasmette una relazione alla Funzione competente che deciderà in merito ad eventuali azioni da intraprendere nei confronti del Segnalante (quali, a titolo esemplificativo, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari e/o ulteriori azioni nel rispetto della normativa vigente e fermo restando quanto previsto dagli artt. 16 e 20 del D. Lgs. 24/2023);
- classifica nei propri *report* la segnalazione;
- predisporre una relazione sugli esiti delle indagini nella quale sono indicati: i) gli esiti delle investigazioni istruttorie; ii) la propria decisione in merito ai fatti oggetto della segnalazione; iii) le eventuali misure disciplinari e le azioni correttive da proporre alla Funzione/Organo aziendale competente.

5.7 Conflitto di interesse

Nel caso in cui, nel corso delle analisi delle segnalazioni, un membro dell'OdV, si trovi in una delle seguenti situazioni:

- essere il presunto responsabile della violazione;
- avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e

l'indipendenza di giudizio; questo dovrà dichiarare la propria posizione ovvero il proprio conflitto d'interesse e sarà estromesso da tutte le attività istruttorie del processo di segnalazione in oggetto. In tale circostanza la segnalazione sarà trattata dagli altri/ altro membro dell'OdV.

5.8 Tutela dell'identità del segnalante

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge. In particolare, è compito dell'OdV assicurare la segretezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) dal momento della presa in carico della segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante (ove comunicata) e qualsiasi altra informazione dalla quale può evincersi direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate - senza il suo consenso espresso in forma scritta - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (Titolare e responsabile del trattamento dei dati, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e codice in materia di protezione dei dati personali).

Si precisa che, in conformità al dettato normativo, le tutele previste per il Segnalante sono estese anche ai soggetti connessi a quest'ultimo².

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre Funzioni/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo dell'OdV separare i dati identificativi del Segnalante (ove noti) dal contenuto della segnalazione, in modo che i fatti denunciati possano essere processati in modalità anonima e che l'associazione della segnalazione alla identità del Segnalante (ove nota) avvenga nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

La divulgazione dell'identità del Segnalante (ove nota) e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona Segnalante è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione europea o nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

² Questi soggetti sono:

- Facilitatore, persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- Colleghi di lavoro del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- Enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)).
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società, l'identità del Segnalante (ove nota) 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tali casi è dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

5.9 Tutela del segnalato

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e vieta e sanziona atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno e vieta qualsiasi atto ritorsivo e discriminatorio³. Le garanzie di riservatezza fissate dalla presente procedura tutelano anche il Segnalato.

Il dipendente Segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento, incluse quelle eventualmente richieste dall'Autorità Giudiziaria, qualora coinvolta.

Il Segnalato non è sanzionabile in assenza di riscontri oggettivi della violazione segnalata, oppure senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti come previsto dalle normative applicabili.

Ad ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge. Si specifica che è tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

La Società garantisce, ad ogni modo, il diritto del Segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

La Società assume adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti:

- di chi si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (e/o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione e/o dei soggetti connessi al Segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente Procedura;

³ L'art. 17, co.4 contiene (a titolo indicativo) un elenco di elementi che possono rappresentare una ritorsione.

- dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;
- di chi abusi dello strumento della segnalazione, come ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato.

Le sanzioni applicabili sono quelle di cui al Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e di cui alla normativa giuslavoristica e contrattuale applicabile.

7. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRACCIABILITÀ

Le Segnalazioni ricevute mediante il Sistema di Segnalazione (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico del Sistema di Segnalazione, che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione. L'archivio è protetto con misure di crittografia, restrizioni accesso e tracciabilità di ogni attività. Tale documentazione deve essere conservata per un periodo di tempo adeguato e comunque non superiore a 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente Procedura e del principio di cui all' art. 5 par.1, lettera e) del GDPR e all'art. 3, co., lettera a) del D. Lgs. 51/2019.

8. TRATTAMENTO DEI DATI

Il Trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), del D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. ("Codice Privacy"), dell'art. 12 del D. Lgs. N. 24/2023, nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e compatibili e dell'informativa pubblicata sulla piattaforma Whistleblowing.

In conformità al GDPR e al Codice Privacy, i dati relativi all'identità del Segnalante e le informazioni da esso fornite saranno trattati per le finalità connesse all'espletamento dei compiti come disciplinati dalla presente procedura e dal D. Lgs. 24/2003, nei modi e nei limiti necessari per perseguire tali finalità, nonché da persone espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy, e istruite in relazione agli obblighi in materia di protezione dei dati personali⁴.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al facilitatore nonché alla persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

⁴ Si specifica che i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (diritti di accesso, di rettifica, cancellazione e opposizione alle persone fisiche) non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del Trattamento o con reclamo ai sensi dell'art. 77 del GDPR "Diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo" qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato.

Procedura di gestione delle segnalazioni - Whistleblowing

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del D. Lgs. n. 24/2023, è stata effettuata una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (Data Privacy Impact Assessment - DPIA), redatta ai sensi dell'art. 35 del GDPR, al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Chiunque, operando presso la Società o in relazione alle funzioni svolte, venga a conoscenza, a qualsiasi titolo, delle segnalazioni o del contenuto delle stesse è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati personali, le informazioni e le notizie acquisite al riguardo.

La presente procedura è comunicata a tutti i dipendenti quale elemento inderogabile del processo di formazione ed è resa disponibile a tutte le parti interessate sulla rete intranet aziendale e sul sito web della società.