



*PROCEDURA WHISTLEBLOWING*

# 1 Sommario

1. PREMESSA E SCOPO.....	3
2. RIFERIMENTI DI CONTESTO.....	3
3. DEFINIZIONI.....	4
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
4.1. segnalazioni non rilevanti.....	5
5. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE.....	5
5.1. Segnalazione in buona fede.....	5
5.2. Segnalazione in mala fede.....	6
6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE.....	6
6.1. Facilitatore.....	6
6.2. Segnalazione interna.....	6
6.3. Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica.....	6
6.4. Segnalazione anonima.....	7
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
<b>Cosa indicare nella Segnalazione?.....</b>	<b>7</b>
8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
8.1. Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare.....	8
8.2. Fase Istruttoria.....	9
8.3. Archiviazione.....	11
8.4. Tempi del processo di gestione della Segnalazione.....	11
8.5. Conservazione.....	11
□ Per quanto tempo possono essere conservati i documenti inerenti la Segnalazione?.....	11
□ Dove devono essere conservati i documenti inerenti la Segnalazione?.....	12
□ Come vengono documentate le Segnalazioni orali e le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto?.....	12
9. TUTELE DEL SEGNALANTE.....	12
9.1. Riservatezza.....	12
9.2. Divieto di ritorsione e misure di protezione.....	13
10. TUTELE DEL SEGNALATO.....	13
11. SANZIONI DISCIPLINARI.....	13
12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI.....	14
13. AGGIORNAMENTO.....	14
14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	15

## 1. PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto *Whistleblowing*” o solo “Decreto”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea (i c.d. *Whistleblower*).

Per “*Whistleblowing*”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (“*Procedura Whistleblowing*” o “Procedura”), si intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

## 2. RIFERIMENTI DI CONTESTO

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (“GDPR”);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, “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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- D.Lgs. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- La presente procedura (la “**Procedura**”).

### 3. DEFINIZIONI

<b>Destinatari</b>	Personale dipendente assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
<b>Divulgazione pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatore</b>	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
<b>Organismo di Vigilanza ("OdV")</b>	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs.231/01.
<b>Segnalante</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
<b>Segnalato</b>	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
<b>Segnalazioni anonime</b>	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
<b>Segnalazioni in malafede</b>	Qualsiasi comunicazione ricevuta che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
<b>Segnalazione non rilevante</b>	Qualsiasi comunicazione ricevuta, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico. Comportamento, atti od omissioni che non rispettose della legislazione e/o del modello 231 per quanto inerente alle attività che coinvolgono/interessano l'organizzazione
<b>Gestore della Piattaforma</b>	Soggetto incaricato della manutenzione ed efficienza tecnica della piattaforma
<b>Gestore della segnalazione (gestore definito dal D.Lgs24/2023)</b>	Soggetto, coincidente con l'OdV, che si occupa di valutare il contenuto della segnalazione e le azioni da intraprendere a seguito della stessa, compreso la legittimità della segnalazione stessa. Tale soggetto si interfaccia con la funzione aziendale da lui ritenuta in grado di supportarlo nell'analisi della segnalazione e nella indicazione degli elementi utili nel fornire le risposte da dare al segnalante. Allo stesso dovrà essere assegnato un budget di spesa (ad esempio per le eventuali necessità di analisi che richiedono il coinvolgimento di altri tecnici)

## 4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione:

- un comportamento o una situazione contrari al Modello 231, al *CODICE ETICO* nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure adottate dalla Società e attinenti ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea da intendersi come:
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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.
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.



Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate.

### 4.1. segnalazioni non rilevanti

Si riportano alcuni esempi di Segnalazioni **NON RILEVANTI**:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte 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;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

## 5. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

### 5.1. Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

### *5.2. Segnalazione in mala fede*

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante.

## **6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE**

### *6.1. Facilitatore*

Si evidenzia che, indipendentemente dal canale interno che potrà essere scelto, ogni Segnalante può chiedere il supporto del facilitatore (ossia una risorsa che può prestare assistenza nel processo di segnalazione). Se si necessita di tale assistenza, si deve indicare la richiesta nel canale di segnalazione indicando le modalità per permettere al facilitatore di erogare tale assistenza. Il Facilitatore è una persona formata e autorizzata a tale funzione e garantisce l'anonimato del segnalatore. Il Facilitatore viene individuato tra il personale incaricato alla gestione delle segnalazioni.

### *6.2. Segnalazione interna*

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

La Segnalazione è trasmessa tramite uno dei seguenti canali interni alternativi fra loro:

- Cliccando sul link indicato sul sito della Società e che connette al portale definito per le segnalazioni.
- Compilando il modulo cartaceo scaricabile dal sito della Società ed inviandolo
  - a) via e-mail all'Organismo di Vigilanza della Società raggiungibile al seguente indirizzo [odv@lorenzinet.com](mailto:odv@lorenzinet.com);
  - b) a mezzo posta ordinaria o raccomandata indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società ovvero, se la Segnalazione riguarda l'Organismo di Vigilanza stesso, mediante posta ordinaria o raccomandata indirizzata al Collegio Sindacale della Società, sempre presso la sede legale della Società stessa;
  - c) Fissando un incontro con l'OdV, quale Gestore delle segnalazioni.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati all'OdV.

### *6.3. Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica*

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

#### 6.4. Segnalazione anonima

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

## 7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (ad es. nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

Se il segnalante non riporta recapiti che potrebbero essere necessari, ad esempio per richiedere delle integrazioni ai contenuti della segnalazione che altrimenti risulterebbe “non gestibile” o senza i quali non si può proseguire la segnalazione, la stessa verrà archiviata se non saranno forniti i riscontri richiesti ed in ogni caso dopo aver informato il segnalatore con i sistemi messi a disposizione dalla piattaforma.

I dati identificativi comunicati al Gestore della segnalazione, non verranno inviati o resi noti ad altri soggetti se non per i casi di cui al D.Lgs. 24/2023 e nell’ambito della presente Procedura.



### **Cosa indicare nella Segnalazione?**

*La segnalazione deve contenere:*

- *Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione*
- *ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione*
- *indicazioni sulla natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione*
- *circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione*
- *ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione*

È necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

## **8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

### **8.1. Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare**

L'Organismo di Vigilanza analizza e classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura.

Nell'ambito di tali attività preliminari, l'Organismo di Vigilanza fornisce al Segnalante tramite la Piattaforma Whistleblowing:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.

Le Segnalazioni riguardanti episodi di molestie di genere, sessuale e di bullismo sono trasmesse dall'Organismo di Vigilanza, per il seguito di competenza, all'Amministratore Delegato, in applicazione di quanto previsto dal Codice Etico o di Condotta e dalle procedure al riguardo adottate dalla Società.

Al termine del processo di gestione della Segnalazione, la Funzione aziendale incaricata comunica all'Organismo di Vigilanza gli esiti delle verifiche effettuate e gli eventuali provvedimenti adottati, per la successiva informativa e proposta di chiusura all'Organismo di Vigilanza di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza valuta, in via preliminare, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate.

Per le Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza, su base documentale e anche in considerazione degli esiti delle preliminari analisi svolte, valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- per le "Segnalazioni relative a fatti rilevanti", la tempestiva informativa al Collegio Sindacale, per le autonome valutazioni;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente



circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) “circostanziate verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l’avvio della successiva fase di istruttoria; v) “circostanziate non verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, l’Organismo di Vigilanza ha facoltà di:

- richiedere alla Funzione Aziendale coinvolta, fermi restando i vigenti flussi informativi, l’attivazione di audit specifici sui fatti segnalati;
- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dell’Organismo di Vigilanza, quest’ultimo informa i Presidenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per la gestione congiunta della Segnalazione.

Se la Segnalazione coinvolge l’Organismo di Vigilanza, l’istruttoria sarà gestita dai Presidenti degli altri due organi sociali.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma congiunta dei Presidenti che hanno gestito congiuntamente la Segnalazione.

## **8.2. Fase Istruttoria**

La fase istruttoria della Segnalazione ha l’obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione dell’OdV, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all’adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell’istruttoria, se non nei limiti della manifesta

irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

L'Organismo di Vigilanza nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante.

Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla Società.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a:

- i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati);
- ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie);
- iii) fonti aperte;
- iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali;
- v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Al termine dell'attività istruttoria, l'Organismo di Vigilanza delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze della Funzione Human Resources o comunque del Consiglio di Amministrazione quanto all'esercizio dell'azione disciplinare.

Gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report o, per le Segnalazioni "relative a fatti rilevanti" e/o con analisi complesse, in una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, l'Organismo di Vigilanza può disporre di comunicare le risultanze al Consiglio di Amministrazione, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, l'Organismo di Vigilanza dispone di comunicare gli esiti alla Funzione Human Resources, per le valutazioni di competenza, e che provvede poi a dare tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle determinazioni assunte.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono trasmesse alla Funzione Human Resources affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la

Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

L'Organismo di Vigilanza fornisce semestralmente all'Amministratore Delegato o, se nominato, all'amministratore incaricato dal Consiglio di Amministrazione di sovrintendere al corretto funzionamento del sistema di whistleblowing, un report di sintesi di tutte le Segnalazioni pervenute nel periodo e di dettaglio di quelle rientranti nel perimetro della Procedura, con l'evidenza dello stato di avanzamento e degli esiti delle istruttorie concluse, per le quali propone la chiusura.

Anche su richiesta dei predetti organi sociali, l'Organismo di Vigilanza può disporre la comunicazione del dettaglio degli approfondimenti svolti ovvero la trasmissione delle note istruttorie di chiusura delle Segnalazioni.

### 8.3. Archiviazione



La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

### 8.4. Tempi del processo di gestione della Segnalazione

<b>Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione</b>	<b>Entro 7 giorni</b> dal ricevimento della Segnalazione
<b>Riscontro alla Segnalazione</b>	<b>Entro 3 mesi</b> (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione
<b>Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto</b>	<b>Entro non oltre 7 giorni</b> dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
<b>Fissazione del giorno dell'incontro diretto</b>	<b>Entro 10 giorni</b> dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto. In casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

### 8.5. Conservazione

- *Per quanto tempo possono essere conservati i documenti inerenti la Segnalazione?*

La funzione/l'organo incaricato della Segnalazione è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

- *Dove devono essere conservati i documenti inerenti la Segnalazione?*

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in ambienti protetti da credenziali di autenticazione, conosciute solo dalla funzione/dall'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo alla funzione/all'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

- *Come vengono documentate le Segnalazioni orali e le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto?*

In caso di utilizzo di linea telefonica o di segnalazione orale con la piattaforma, la Segnalazione è documentata e si richiede al segnalante la rispondenza a quanto segnalato.

Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

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

## 9. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore e Gestore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### 9.1. Riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone

diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

### 9.2. *Divieto di ritorsione e misure di protezione*

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.



## A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado;
- il mutamento di funzioni, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

## 10. TUTELE DEL SEGNALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## 11. SANZIONI DISCIPLINARI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;

- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

## **12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI**

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

## **13. AGGIORNAMENTO**

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati, emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone

comunicazione all'OdV anche attraverso la Funzione Aziendale incaricata di curare il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

L'Organismo di Vigilanza è comunque dotato di poteri autonomi per monitorare l'avanzamento delle azioni correttive attraverso verifiche dirette o richieste di informativa periodica alle strutture aziendali coinvolte ed eventualmente verifica la necessità di aggiornamento della presente procedura, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

## 14. *INFORMAZIONE E FORMAZIONE*

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito *internet* aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.