



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Approvato con delibera dell'Assemblea dei Soci del 25 settembre 2024

Investi-Re 24/7 srl
Via dei Mille, 16 - 80131 Napoli
REA: 1092666
Capitale sociale 2.000.000,00

info@investi-re247.it
investi-re247@pec.it

investi-re247.it

1. Definizioni	2
2. Premessa	3
3. Scopo della Procedura	4
4. Destinatari della Procedura	4
5. Diffusione, informazione e formazione	5
6. Organo ricevente	5
7. Modalità operative	6
7.1. I contenuti della segnalazione	6
8. I diversi canali di segnalazione	9
8.1. Canali interni	9
8.1.1. La gestione della segnalazione tramite i canali interni	10
8.1.2. Gestione segnalazioni anonime	12
8.2. Canale esterno	13
8.3. Divulgazione Pubblica	14
8.4. Denuncia alle Autorità Giudiziarie	14
9. Tutele	15
9.1. La riservatezza	15
9.2. Il divieto di ritorsione	16
9.3. La protezione in caso di ritorsioni	19
9.4. Ulteriori misure a favore dei segnalanti	19
10. Protezione dei dati personali	20
11. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti	21
12. Owner della procedura e archiviazione	21
13. Entrata in vigore e modifiche	22

1. Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;

Autorità: Autorità Giudiziaria competente;

Codice Privacy: il codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003;

Decreto Whistleblowing: il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, emanato in 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;

D.lgs. 231/2001 o Decreto 231: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;

Divulgazione Pubblica: la modalità seguita dal Segnalante per rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Facilitatore: la 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;

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;

Guida operativa di Confindustria: la *Guida operativa per gli enti privati, nuova disciplina "whistleblowing"*, pubblicata da Confindustria ad ottobre 2023.

Modello 231 o MOG: il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;

Organismo di Vigilanza o OdV: Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché alla valutazione sull'opportunità di un suo aggiornamento;

Organo Ricevente: Organo collegiale autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione interna. Organo Ricevente della Società è l'OdV.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, provvedimento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nel contesto lavorativo in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o della Divulgazione Pubblica, che provoca o può provocare, al Segnalante, al Facilitatore o agli altri soggetti tutelati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto¹;

Segnalante: La Procedura si applica ai Segnalanti che possono essere: i) dipendenti della Società; ii) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; iii) lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; iv) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; v) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società; vi) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Segnalazione: comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.

2. Premessa

La presente Procedura disciplina il cosiddetto whistleblowing ovvero lo strumento attraverso il quale il Segnalante, in ottemperanza alle modalità previste dalla presente procedura e alla disciplina vigente, può riportare alla Società condotte o atti illeciti di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il Decreto Whistleblowing, garantendo la protezione del Segnalante, sia in termini di tutela della riservatezza sia di tutela in caso di ritorsioni, contribuisce alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società e per l'interesse pubblico collettivo.

In ottemperanza al decreto whistleblowing, ogni trattamento di dati personali previsto dalla presente Procedura sarà effettuato anche a norma del GDPR e del Codice Privacy.

¹ Cfr. art. 2, co. 1, lett. m), D.Lgs. n. 24/2023.

3. Scopo della Procedura

La Società ha adottato la presente procedura alla luce di quanto previsto dal decreto whistleblowing, dal Decreto 231, nonché dalle Linee Guida ANAC e dalla Guida Operativa di Confindustria. Nello specifico, la procedura regola il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione di segnalazioni di violazioni, intesi quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della società nonché l'interesse pubblico, effettuate dai segnalanti tramite i diversi canali di segnalazione. Scopo della Società è quello di rimuovere possibili ostacoli o i fattori che possono disincentivare le Segnalazioni come, ad esempio, i timori di ritorsioni e, pertanto, ha adottato la presente Procedura alla luce di quanto previsto dalla normativa vigente.

4. Destinatari della Procedura

La Procedura trova applicazione nei confronti di tutti i Segnalati che possono essere:

- dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che presta la propria attività presso la società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la società anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le tutele di cui al successivo paragrafo si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Le medesime tutele previste per i Segnalanti sono estese anche a:

- facilitatori, ossia quanti assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso 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;
- enti presso i quali il Segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante

5. Diffusione, informazione e formazione

La Procedura e i vari canali di segnalazione sono disponibili nella sezione dedicata del sito web, rendendo le informazioni facilmente accessibili anche a coloro che hanno un rapporto giuridico con la Società ma che non frequentano fisicamente i luoghi di lavoro. Il presente documento viene comunicato al personale aziendale al momento della sua adozione, in caso di aggiornamenti, e comunque durante l'assunzione. La Società organizzerà apposite sessioni formative sui contenuti della Procedura e i relativi aggiornamenti, oltre che sul D.lgs. n. 24/2023. La formazione si svolgerà parallelamente a quella prevista dal D.lgs. n. 231/2001, secondo le modalità e i tempi indicati nel MOG231. Le sessioni formative sono rivolte ai dipendenti della Società, ai volontari e ai tirocinanti, sia retribuiti che non, che collaborano con la Società. La formazione per i consulenti esterni è considerata completata attraverso la distribuzione della documentazione relativa al MOG231, con l'impegno dei consulenti a rispettare le disposizioni indicate.

6. Organo ricevente

L'Organo Ricevente, quale soggetto destinatario e gestore delle segnalazioni ai sensi del paragrafo 7, è l'Organismo di Vigilanza della Società – dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza, nonché di professionalità - incaricato con apposito atto di nomina. La Società, al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza, assegna all'Organo Ricevente apposito budget ai fini della gestione delle segnalazioni.

7. Modalità operative

7.1. I contenuti della segnalazione

Posso essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società commesse nell'ambito del contesto lavorativo o di un rapporto giuridico con la stessa.

Nel dettaglio, rientrano tra le violazioni per le quali è possibile presentare una segnalazione ai sensi della presente Procedura:

1. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nell'Allegato al Decreto Whistleblowing (che qui si intende integralmente richiamato) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'Allegato al Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

2. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione** di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (che qui si intende integralmente richiamato) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione

europea;

3. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (che qui si intende integralmente richiamato), comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
4. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione** nei settori indicati nei numeri 1), 2) e 3);
5. **condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001** (i.e. costituenti una o più fattispecie nell'ambito del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti), ovvero costituenti violazione delle prescrizioni del Modello (i.e. regole di condotta e/o standard di controllo richiamati nel Modello della Società, nonché nel Codice Etico e relativo corpus procedurale della Società – per la prevenzione dei rischi nell'ambito di una o più attività sensibili rilevate a seguito della mappatura di rischio);

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il Segnalante ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Oggetto di Segnalazione possono essere, anche, elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (ad esempio, occultamento o distruzione di prove).

La Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata. La Segnalazione deve contenere:

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

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

E' fatto divieto di:

- le notizie palesemente **prive di fondamento**;
- le informazioni che sono già totalmente di **dominio pubblico**;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**);
- **le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale** del Segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- **le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing. Tale circostanza attiene al settore dei servizi finanziari in cui da tempo l'Unione Europea ha esteso il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni;
- **le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea. Sono escluse, quindi, le Segnalazioni che attengono agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2435 e 2536 del 2014, nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8137 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023).

In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

8. I diversi canali di segnalazione

La Società, con la presente Procedura, informa i Segnalanti dei possibili canali attraverso i quali è possibile inoltrare una segnalazione:

- canali interni;

- un canale esterno da considerarsi **residuale** ai canali interni e da utilizzare nei casi previsti dal legislatore;
- Divulgazione Pubblica da considerarsi **residuale** rispetto ai primi due e da utilizzare nei casi previsti dal legislatore.

I Segnalanti sono, quindi, invitati ad utilizzare in via prioritaria i canali interni della Società e, solo in caso eccezionali di seguito esplicitati, possono utilizzare il canale esterno oppure effettuare le Segnalazioni mediante la Divulgazione Pubblica.

Il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità per il Segnalante di presentare anche denuncia direttamente all’Autorità competente.

8.1. Canali interni

I canali di segnalazione interna previsti dalla Società sono:

- **Piattaforma informatica** dedicata al Whistleblowing, accessibile sul sito della Società;
- **Incontro diretto richiesto dal Segnalante** preferibilmente mediante il canale sopra dedicato; che l’Organo Ricevente fisserà entro un termine ragionevole;

Il membro dell’Organo Ricevente ha l’obbligo di astenersi dalla gestione della Segnalazioni qualora dovesse verificarsi una situazione di potenziale conflitto d’interesse:

- sia il presunto responsabile della violazione;
- abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l’imparzialità o l’indipendenza di giudizio.

Qualora si dovesse verificare una di queste condizioni tali per cui l’OdV, quale Organo Ricevente, venga a trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, allora la segnalazione potrà essere indirizzata all’Amministratore Unico. Se anche quest’ultimo è in conflitto di interessi, allora la segnalazione verrà indirizzata al Consulente Compliance Esterno della Società.

Se una segnalazione interna viene presentata a un soggetto diverso dall’Organo Ricevente e il Segnalante manifesta, in modo esplicito o implicito, la volontà di avvalersi delle tutele previste dalla normativa vigente o dalla presente Procedura, la segnalazione sarà considerata valida. In

tal caso, dovrà essere inoltrata all'Organo Ricevente entro sette giorni dal suo ricevimento, informando il Segnalante dell'avvenuto trasferimento.

Nel caso in cui il Segnalante non dichiari esplicitamente di voler usufruire delle tutele previste in questo documento, o se tale volontà non sia deducibile dal contenuto della segnalazione, quest'ultima verrà trattata come segnalazione ordinaria, al di fuori dell'ambito di applicazione della Procedura.

L'Organismo di Vigilanza può essere informato anche in merito a comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231 o a violazioni del MOG231. In tali circostanze, l'Organismo dovrà valutare se il Segnalante intenda avvalersi delle tutele previste dalla Procedura, e gestire la segnalazione come whistleblowing, informando contestualmente il Segnalante.

8.1.1. La gestione della segnalazione tramite i canali interni

La gestione della Segnalazione è affidata all'Organo Ricevente, il quale segue l'iter di seguito descritto.

Dopo l'invio della Segnalazione, il Segnalante riceve **un avviso di conferma entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa**. Se il termine dei sette giorni cade di domenica o in un giorno festivo, la notifica verrà inviata il primo giorno lavorativo utile. Questo avviso ha il solo scopo di informare il Segnalante della corretta ricezione della Segnalazione. L'Organo Ricevente, entro tempi ragionevoli e nel rispetto della riservatezza dei dati, effettua una **valutazione preliminare** della segnalazione per verificare la presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi necessari a procedere secondo la normativa sul whistleblowing.

Ove procedibile, l'Organo Ricevente valuta l'**ammissibilità** della Segnalazione. Ai fini dell'ammissibilità è necessario che nella Segnalazione si evincano con chiarezza:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dello stesso che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire il fatto segnalato.

Nel caso in cui la segnalazione non sia sufficientemente dettagliata o siano necessari ulteriori chiarimenti, l'Organo Ricevente può richiedere al Segnalante informazioni aggiuntive o documentazione, utilizzando il canale scelto dal Segnalante, oppure organizzando un incontro di persona o tramite videoconferenza.

Alla luce di quanto sopra, la Segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico, tali da non consentirne la comprensione al preposto Organo Ricevente;
- produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di violazioni.

Dopo l'analisi preliminare, se la Segnalazione risulta non procedibile o inammissibile, l'Organo Ricevente procederà con l'archiviazione, assicurando comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

In alternativa, l'Organo Ricevente avvia un'indagine interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutarne la fondatezza. A tal fine, acquisisce tutte le prove necessarie per completare l'istruttoria e valutare i fatti oggetto della segnalazione. Questo può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, audizioni, acquisizione di documenti, anche informatici, incarico a consulenti tecnici, ecc. L'obiettivo è anche quello di formulare raccomandazioni su eventuali azioni correttive da adottare nelle aree e nei processi coinvolti, al fine di rafforzare il sistema di controllo interno. La persona segnalata può essere ascoltata o, su sua richiesta, fornire osservazioni e documenti tramite procedimento cartolare.

L'Organo Ricevente assicura la corretta verbalizzazione, tracciabilità e conservazione di tutte le attività istruttorie svolte. Durante l'istruttoria, garantisce la tempestività e il rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. Qualora si renda necessario ricorrere all'assistenza tecnica di professionisti esterni, per rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa, devono essere oscurati tutti i dati che possano identificare il Segnalante o qualsiasi altra persona coinvolta (ad esempio, il Facilitatore o altre persone citate nella Segnalazione). Si dovrà limitare, inoltre, la trattazione dei dati personali alla semplice descrizione dei fatti, in conformità con il principio di minimizzazione dei dati.

All'esito dell'istruttoria, laddove la Segnalazione sia ritenuta dall'Organo Ricevente:

- **fondata**, quest'ultimo inoltra la Segnalazione medesima ed i relativi approfondimenti svolti con gli esiti all'Organo dirigente;
- **infondata** ai sensi del Decreto Whistleblowing, l'Organo Ricevente provvede ad informare l'Organo dirigente se necessario ai fini delle proprie determinazioni, archiviando la posizione e motivando le ragioni.

L'Organo Ricevente informa l'organo dirigente circa l'andamento del sistema whistleblowing della Società mediante il flusso informativo annuale.

In ogni caso, l'Organo Ricevente fornisce un riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione. Il riscontro includerà le misure previste, adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione, con una spiegazione delle motivazioni alla base delle decisioni prese. Si precisa che, al momento del riscontro, l'istruttoria potrebbe non essere ancora conclusa. Pertanto, allo scadere dei tre mesi, l'Organo Ricevente potrà comunicare al Segnalante:

- l'archiviazione della Segnalazione, con relative motivazioni;
- l'accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o le azioni che si intendono intraprendere. In quest'ultimo caso, l'Organo Ricevente dovrà successivamente comunicare al Segnalante l'esito finale dell'istruttoria, indicando se si è proceduto all'archiviazione o all'accertamento della fondatezza, con conseguente trasmissione agli organi competenti

8.1.2. Gestione segnalazioni anonime

Qualora la Segnalazione venga presentata in forma anonima, ovvero senza che l'identità del Segnalante venga fornita, la Società la tratterà come una Segnalazione ordinaria, purché sia precisa e circostanziata, conformemente ai regolamenti interni. Tuttavia, se in seguito la Segnalazione viene integrata con le generalità del Segnalante, si potranno attivare le tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

In caso di integrazione, si seguiranno le modalità di gestione indicate nel par. 8.1.1.

Per le Segnalazioni anonime, la Società provvede a registrarle e a conservarne la documentazione per un periodo massimo di cinque anni, o comunque secondo i criteri generali di conservazione degli atti previsti dalla legge. Questo garantisce la possibilità di rintracciare tali Segnalazioni, nel caso in cui il Segnalante o la persona che ha presentato la denuncia anonima informi l'ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della Segnalazione o denuncia anonima.

Si precisa, inoltre, che se il Segnalante anonimo viene successivamente identificato e ha subito ritorsioni, gli devono essere garantite le stesse tutele previste per il Segnalante identificato.

8.2.Canale esterno

I Segnalanti possono inviare una segnalazione attraverso il canale esterno gestito dall'ANAC (disponibile al link: Whistleblowing - www.anticorruzione.it). Tuttavia, questo canale non deve essere utilizzato per segnalazioni riguardanti violazioni del Modello 231 della Società o illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001.

È possibile utilizzare il canale esterno nei seguenti casi:

- una Segnalazione mediante i canali interni non ha ricevuto riscontro nei termini previsti e ad essa ha fatto seguito una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione entro termini ragionevoli;
- il Segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il Segnalante, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la Segnalazione mediante canale esterno possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito, in quanto, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la Segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta Segnalazione in assenza dei presupposti).

8.3. Divulgazione Pubblica

In casi particolari, il Segnalante può rendere pubbliche le informazioni sulla violazione tramite stampa o altri mezzi di comunicazione, ad esempio quando:

- la segnalazione interna non ha ricevuto risposta e la successiva segnalazione ad ANAC non ha avuto riscontro entro tempi ragionevoli;
- il Segnalante ritiene che la violazione rappresenti un pericolo imminente o evidente per il pubblico interesse;
- si ha il fondato timore che le prove possano essere distrutte, o che i responsabili delle segnalazioni interne possano essere collusi con l'autore della violazione.

Anche in questo caso, la divulgazione pubblica non è applicabile per le violazioni del Modello 231 della Società o per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

8.4. Denuncia alle Autorità Giudiziarie

Il Segnalante ha anche il diritto di rivolgersi direttamente alle autorità competenti (come l'Autorità Giudiziaria, Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza), per denunciare le condotte illecite di cui è a conoscenza. Le stesse regole di riservatezza si applicano anche in caso di denuncia alle autorità giudiziarie.

9. Tutele

9.1. La riservatezza

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa derivare, direttamente o indirettamente, l'identificazione dello stesso non possono essere divulgate, salvo nei casi espressamente previsti dalla legge, senza il consenso esplicito del Segnalante. Tali informazioni non possono essere comunicate a soggetti diversi dall'Organo Ricevente e da coloro espressamente autorizzati a trattare i dati personali, conformemente alla normativa sulla privacy.

La riservatezza delle informazioni è garantita in tutte le fasi della gestione della Segnalazione: dalla presa in carico e dall'analisi preliminare, alla fase di indagine vera e propria, fino alla valutazione finale e all'archiviazione della documentazione. La documentazione cartacea è limitata al minimo necessario e viene custodita in armadi o locali dotati di serrature di sicurezza, accessibili unicamente dall'Organo Ricevente e dal personale espressamente autorizzato.

Inoltre, la Società ha stipulato un accordo ai sensi dell'art. 28 GDPR con il fornitore della piattaforma informatica utilizzata per la gestione e l'archiviazione della documentazione.

I canali interni sono strutturati in modo da consentire un accesso selettivo alle Segnalazioni esclusivamente ai membri dell'Organo Ricevente, i quali sono soggetti all'obbligo di riservatezza e si impegnano a garantire la tutela del Segnalante, del Facilitatore e degli altri soggetti menzionati nei paragrafi precedenti, nonché delle persone coinvolte o comunque citate nella Segnalazione.

Per quanto concerne la piattaforma informatica essa:

- protegge l'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e citate nella Segnalazione, nonché il contenuto della stessa mediante un sistema di crittografia;
- garantisce la possibilità di aggiornamenti e comunicazioni con il Segnalante tramite un sistema di messaggistica interna;
- permette lo scambio sicuro di messaggi e documenti tra il Segnalante e l'Organo Ricevente;
- consente al Segnalante di monitorare lo stato della Segnalazione in qualsiasi momento;
- garantisce un accesso protetto ai membri dell'Organo Ricevente e traccia le loro attività, salvaguardando la riservatezza;
- protegge i log da accessi non autorizzati e li conserva per un periodo ragionevole;
- limita l'accesso ai dati personali al fornitore della piattaforma solo nei limiti previsti dall'accordo stipulato;
- garantisce la conservazione e la cancellazione dei dati in conformità con la normativa applicabile.

Qualora il sistema di messaggistica vocale venga utilizzato, il contenuto della Segnalazione sarà documentato previa registrazione e conservato, sempre con garanzia di riservatezza. In caso di Segnalazione orale durante un incontro, sarà redatto un verbale, firmato dalle parti e conservato secondo le norme vigenti.

In caso di procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata se la contestazione si basa su accertamenti indipendenti dalla Segnalazione. Se, tuttavia, la rivelazione dell'identità del Segnalante risulta indispensabile per la difesa dell'incolpato, sarà richiesto il consenso del Segnalante. In mancanza di tale consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata e il procedimento disciplinare non potrà essere avviato o proseguito senza ulteriori elementi.

9.2. Il divieto di ritorsione

La tutela del Segnalante, del denunciante o di colui che esegue la Divulgazione Pubblica è garantita anche dal cosiddetto divieto di Ritorsione².

Tra le Ritorsioni si annoverano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado, mancata promozione, valutazione della performance artatamente negativa;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;

² Con riferimento alle ritorsioni, deve farsi riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società. Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con la Società altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato.

- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- revoca ingiustificata di incarichi;
- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per godere della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing con riferimento al divieto di misure ritorsive:

- i Segnalanti, denuncianti o coloro che eseguono la Divulgazione Pubblica, devono ragionevolmente ritenere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia, che le

informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano **veritiere³** e **pertinenti**;

- è necessario uno stretto collegamento tra la Segnalazione, denuncia, divulgazione e il comportamento, provvedimento, atto, omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal Segnalante, denunciante o dal divulgatore.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non viene garantita qualora venga accertata, anche in primo grado, la responsabilità penale del Segnalante, denunciante o divulgatore per reati di diffamazione, calunnia o simili, oppure in caso di responsabilità civile per dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento di tali responsabilità, al Segnalante o denunciante verrà anche applicata una sanzione disciplinare. La protezione tardiva per il Segnalante, denunciante o chi effettua una Divulgazione Pubblica è comunque prevista in caso di ritorsioni subite, qualora una sentenza di primo grado sfavorevole non venga confermata nei successivi gradi di giudizio. Inoltre, l'avvio di un procedimento penale per diffamazione o calunnia, conclusosi con un'archiviazione, non preclude l'applicazione della tutela.

9.3. La protezione in caso di ritorsioni

La comunicazione di eventuali ritorsioni deve essere presentata esclusivamente ad ANAC, che è l'ente competente per la gestione di tali situazioni, attraverso il canale Whistleblowing sul sito www.anticorruzione.it. Il soggetto tutelato non deve utilizzare i canali interni predisposti dalla Società per segnalare ritorsioni.

Qualora la Società riceva comunicazioni riguardanti presunte ritorsioni, per le quali non è competente, è obbligata a trasferirle ad ANAC entro sette giorni tramite la piattaforma informatica di ANAC. ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per gestire il caso.

È essenziale che il soggetto tutelato fornisca ad ANAC elementi oggettivi che dimostrino la correlazione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione e la ritorsione subita. Nei casi di

³ Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.

ritorsioni tentate o minacciate, il Segnalante deve includere elementi che dimostrino la concretezza della minaccia.

L'onere della prova spetta a chi ha messo in atto la ritorsione, il quale deve dimostrare di non aver posto in essere atti di tale natura. Tuttavia, questo principio vale solo per il Segnalante, e non per gli altri soggetti indicati al par. 4, per i quali l'onere della prova ricade su di loro.

Se ANAC accerta la natura ritorsiva di un atto, provvedimento, comportamento o omissione, questi verranno dichiarati nulli e sarà applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro nei confronti della Società. L'autorità considera responsabile il soggetto che ha attuato o suggerito la ritorsione.

9.4. Ulteriori misure a favore dei segnalanti

Oltre alle tutele già riconosciute, i Segnalanti, denunciante o chi effettua una Divulgazione Pubblica possono beneficiare di limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione o diffusione di determinate informazioni, a condizione che:

- al momento della divulgazione ci siano motivi fondati per credere che tali informazioni siano necessarie per rilevare una violazione;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le modalità previste dal Decreto Whistleblowing per ottenere protezione.

I Segnalanti possono inoltre beneficiare di ulteriori misure di sostegno, come informazioni, assistenza e consulenza gratuita su come effettuare le segnalazioni e ottenere protezione contro le ritorsioni, oltre che informazioni sull'accesso al patrocinio legale a spese dello Stato. Per queste misure è possibile consultare l'elenco degli enti del terzo settore istituito da ANAC sul sito www.anticorruzione.it.

10. Protezione dei dati personali

La Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, garantisce che tutte le segnalazioni vengano gestite nel rispetto delle normative europee e nazionali in materia di protezione dei dati personali.

Nello specifico, la Società ha implementato le seguenti misure:

- è stata eseguita una valutazione d'impatto in merito al trattamento dei dati personali legati alle segnalazioni, con il supporto del fornitore della piattaforma, nominato responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.
- sono state fornite informazioni adeguate sia ai segnalanti che alle persone coinvolte, in conformità agli articoli 13 e 14 del GDPR.
- l'accesso ai dati delle segnalazioni è limitato esclusivamente all'Organo Ricevente.
- sono stati regolamentati i rapporti con i membri dell'Organo Ricevente, in conformità al Decreto Whistleblowing e al GDPR.
- il registro dei trattamenti è mantenuto aggiornato, con particolare riguardo ai trattamenti relativi alle segnalazioni.
- viene garantita la separazione tra il contenuto della segnalazione e le informazioni che permettono di identificare il segnalante, con la possibilità di oscurare i dati personali del segnalante quando necessario per motivi investigativi.
- è stato istituito un sistema che permette al segnalante di acconsentire alla divulgazione della propria identità, sia tramite la piattaforma che attraverso altri canali interni, qualora ciò sia indispensabile nel contesto di procedimenti disciplinari.
- è stato regolato l'esercizio dei diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR, in conformità con l'articolo 2-undecies del Codice Privacy.

Nel caso in cui l'esercizio di tali diritti possa compromettere la riservatezza dell'identità del segnalante o ostacolare la verifica della fondatezza della segnalazione, la Società si riserva la facoltà di limitare o posticipare l'esercizio di questi diritti, in conformità alla normativa vigente. In nessun caso, il segnalato o terzi soggetti potranno esercitare il diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una segnalazione illecita.

11. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti

La Società prevede sanzioni disciplinari, applicabili nei seguenti casi:

- ritorsioni contro il segnalante;

- ostacolo alla segnalazione o tentativo di ostacolarla;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata conformità alla procedura rispetto al Decreto Whistleblowing;
- omesso adempimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Inoltre, qualora una segnalazione sia confermata e sia accertata la responsabilità del soggetto segnalato, si rinvia a quanto previsto nel paragrafo pertinente del documento di riferimento.

Le sanzioni disciplinari si applicano anche in caso di accertata responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, commessi tramite denuncia alle autorità giudiziarie o contabili, nonché per responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. Si rimanda, infine, al Modello 231 adottato dalla Società e al contratto collettivo nazionale di lavoro per ulteriori dettagli.

12. Owner della procedura e archiviazione

La funzione Compliance e la funzione privacy, quali consulenti esterni della Società, per quanto di loro competenza, sono responsabili del mantenimento e dell'aggiornamento della procedura. La funzione Compliance informerà le funzioni competenti in merito alle modifiche della procedura.

L'Organo Ricevente garantirà la tracciabilità dei dati e delle informazioni, provvedendo alla conservazione e all'archiviazione della documentazione, sia cartacea che elettronica, assicurando il rispetto degli obblighi di riservatezza e la protezione dei dati personali.

13. Entrata in vigore e modifiche

La presente procedura entra in vigore alla data di approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci della Società. Eventuali modifiche dovranno essere approvate dall'Assemblea.