	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 1 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

---

# WHISTLEBLOWING

-


## Procedura per la gestione delle segnalazioni

---

<b>Servizi coinvolti:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti i destinatari del Modello</li> </ul>
<b>Approvata da</b>	Consiglio di Amministrazione


Revisione

n.	Data decorrenza	Oggetto	Effettuata da:
0	09.06.2022	Prima versione del documento	-
1	12.12.2023	Seconda versione del documento: approvazione del Presidente	15.12.2023
		Seconda versione del documento: approvazione del Consiglio di Amministrazione	

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 2 di 29
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## INDICE

1.	Definizioni .....	3
2.	Premessa.....	8
3.	Scopo .....	8
4.	Le Segnalazioni oggetto della presente procedura .....	9
5.	Ambito di applicazione.....	10
6.	I canali di Segnalazione .....	11
6.1.1.	Segnalazione interna .....	11
6.1.2.	Segnalazione esterna .....	12
6.1.3.	Divulgazione pubblica.....	13
6.2.	Invio della Segnalazione interna.....	13
6.2.1.	Ricezione e analisi della Segnalazione interna .....	14
7.	Sistema sanzionatorio e disciplinare .....	18
8.	Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione .....	19
8.1.	Limitazioni della responsabilità.....	21
9.	Conservazione e Archiviazione .....	22
10.	Reporting .....	23
11.	Casi particolari.....	23
12.	Attività del Gestore della Segnalazione.....	23
	ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE.....	24
	ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE.....	24


	<u>Procedura</u>	Pagina 3 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

## 1. Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il CCNL per le imprese Edili ed affini e il CCNL Metalmeccanica - Aziende industriali applicabili al personale della Società.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale)<sup>1</sup>, Personale della Società, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.


<sup>1</sup> Ivi compresa qualsiasi persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

	<u>Procedura</u>	Pagina 4 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	


- **“Divulgazione pubblica”**: 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”**: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 e 2 del D. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”*, tirocinanti e volontari, anche non retribuiti, ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Ai fini della normativa *“whistleblowing”* sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

	<u>Procedura</u>	Pagina 5 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	


- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Persona segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
  - lo Stato (o Amministrazione Statale);
  - gli Enti Pubblici; si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano, ecc.;
  - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art. 357 c.p.);
  - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di

	<u>Procedura</u>	Pagina 6 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	


opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto<sup>3</sup>.
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023;
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- **“Società”**: Rebaioli S.p.A.
- **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

<sup>3</sup> Sono esempi di Ritorsioni vietate: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa; le note di merito negative 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; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro; la conclusione anticipata o l’annullamento 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.

	<u>Procedura</u>	Pagina 7 di 29
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei seguenti numeri 2), 3) e 4);
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, 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;*
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 2), 3) e 4).

 <b>REBAIOLISPA</b>	<u>Procedura</u>	Pagina 8 di 29
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## **2. Premessa**

La Società ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

In tale contesto, la presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Società, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023. Detto decreto legislativo costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

Tutti i Destinatari del Modello sono, quindi, incoraggiati a Segnalare le Informazioni sulle Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità della Società, nell'ambito delle Violazioni di cui alla presente procedura, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.


Dette Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

## **3. Scopo**

Scopo della presente procedura è quello di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni di Informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della Persona segnalante.

La Società, con la presente procedura definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle Segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi, derivanti anche dal trattamento di dati personali, per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dall'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.



	<u>Procedura</u>	Pagina 9 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	


#### **4. Le Segnalazioni oggetto della presente procedura**

La presente procedura riguarda le segnalazioni delle Informazioni sulle violazioni, come individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, aventi ad oggetto i seguenti temi:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei seguenti numeri 2), 3) e 4);
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, 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;*
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 2), 3) e 4).

Le Segnalazioni possono, quindi, avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

	<u>Procedura</u>	Pagina 10 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

Con specifico riferimento alle condotte di cui al numero 1) si richiamano, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

**Le Informazioni sulle violazioni di cui al numero 1), possono essere Segnalate solo tramite il canale di Segnalazione interna (vedi par. 6.1.1. "Segnalazione interna").**


**La Società invita i Destinatari ad effettuare Segnalazioni preferibilmente non anonime al fine di consentirne una migliore e più efficace gestione, anche nell'interesse della Persona segnalante e della tutela della sua identità.**

## **5. Ambito di applicazione**

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo "1. Definizioni".

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023.

La presente procedura non si applica altresì alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente

	<u>Procedura</u>	Pagina 11 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

sovraordinate<sup>4</sup>. In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

## 6. I canali di Segnalazione<sup>5</sup>

### 6.1.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D. Lgs. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata ad un professionista esterno alla Società (di seguito anche "Gestore della Segnalazione"): avv. Francesco Menini.

Il Gestore della Segnalazione è stato autorizzato dalla Società al trattamento dei dati personali<sup>6</sup> contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi proprio il Gestore della Segnalazione si rimanda al capitolo 11 "Casi particolari".


Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la piattaforma digitale Go-Tell accessibile via web all'indirizzo <https://rebaioli.go-tell.it>;
- in forma scritta, attraverso posta ordinaria o raccomandata, all'indirizzo via Vittorio Emanuele II n. 60 - 25121 - Brescia (BS);
- in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore della Segnalazione fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante

<sup>4</sup> È vietato, in ogni caso: il ricorso ad espressioni ingiuriose; l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose; l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato; l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato; l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato. Tali condotte, insieme all'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato.

<sup>5</sup> Il D.lgs. 24/23 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona segnalante di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

<sup>6</sup> L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

	<u>Procedura</u>	Pagina 12 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

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

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 6.2.

### **6.1.2. Segnalazione esterna**

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna<sup>7</sup> all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:


- a) la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- b) la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

---

<sup>7</sup> Sono escluse dall'applicazione del presente capitolo le segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, previsto dallo stesso Decreto, che possono essere effettuate solo tramite Segnalazione interna (art.3 comma 2, lett. b) del D.lgs. 24/23).

	<u>Procedura</u>	Pagina 13 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

### 6.1.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica<sup>8</sup> in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura<sup>9</sup> in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- b) la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### 6.2. Invio della Segnalazione interna

Colui che desidera effettuare una Segnalazione interna scritta può inoltrarla attraverso i canali indicati al paragrafo 6.1.1.

Nelle ipotesi di Segnalazione eseguita tramite la piattaforma digitale Go-Tell si seguirà il percorso guidato da questa predisposto.


Nel caso di segnalazione fatta tramite posta ordinaria o raccomandata, la Persona segnalante può inoltrarla allegando l'apposito modulo di cui all'Allegato 1. Il Modulo fornisce un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

In vista della protocollazione riservata della Segnalazione a cura del Gestore della Segnalazione, è necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi della Persona segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

<sup>8</sup> Sono escluse dall'applicazione del presente capitolo le segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, previsto dallo stesso Decreto, che possono essere effettuate solo tramite Segnalazione interna (art.3 comma 2, lett. b) del D.lgs. 24/23).

<sup>9</sup> Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 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".

	<u>Procedura</u>	Pagina 14 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

- la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi della Persona segnalante dalla Segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *“riservata all'avvocato Francesco Menini”*.

Nelle ipotesi di Segnalazione eseguita mediante incontro personale con il Gestore della Segnalazione. Previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del Gestore della Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di un verbale. In tale ultimo caso, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il Gestore della Segnalazione provvederà a raccogliere tutte le informazioni ed i documenti necessari ad eseguire l'istruttoria caricando i dati sulla piattaforma e conservandoli su cartella del personal computer protetta da password.

Si ricorda che le Segnalazioni devono essere **fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.


### **6.2.1. Ricezione e analisi della Segnalazione interna**

Le Segnalazioni interne sono gestite dal Gestore della Segnalazione, che le tratta in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

Il Gestore della Segnalazione dà diligente Seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

#### **Verifica preliminare**

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica preliminare al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per valutarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento. In tale fase il Gestore della Segnalazione opera sempre in modo da garantire l'imparzialità, l'equità e

	<u>Procedura</u>	Pagina 15 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna, assicurando la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito.

Il Gestore della Segnalazione si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

Il Gestore della Segnalazione dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

#### Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Al termine della verifica preliminare, il Gestore della Segnalazione può archiviare le Segnalazioni interne che:

- non siano circostanziate;
- in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- siano manifestamente infondate.


Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Gestore della Segnalazione sulla piattaforma utilizzata come canale per le segnalazioni interne ovvero in altro spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante (es. cartella pc protetta da password e su cui anche i file salvati sono protetti da password) accessibile solo al Gestore della Segnalazione e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto.

In ogni caso il Gestore della Segnalazione annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni e Istruttorie, sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte.

#### Segnalazioni che superano la verifica preliminare: attività di istruttoria

Verificata la presenza di tutti gli elementi che consentano un approfondimento sulle Informazioni sulle violazioni contenute nella Segnalazione, si procede con l'istruttoria. In tale fase, ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, il Gestore della Segnalazione potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati<sup>10</sup>, in base alle specifiche

<sup>10</sup> In tal caso i costi saranno sostenuti dalla Società che seleziona il consulente esterno secondo le proprie procedure.

	<u>Procedura</u>	Pagina 16 di 29
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica. Il Gestore della Segnalazione potrà eventualmente confrontarsi anche con l'Organismo di Vigilanza.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Gestore della Segnalazione:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato Seguito alle stesse. Il Gestore della Segnalazione non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

Qualora, a seguito dell'istruttoria, il Gestore della Segnalazione abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze e di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integri una Violazione o una condotta ad essa riconducibile, e perseguibile, anche solo disciplinarmente, questi provvede a:

- a. dare immediata e motivata informativa alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo 7 "Applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità<sup>11</sup>, immediatezza<sup>12</sup> e immutabilità<sup>13</sup> della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società<sup>14</sup>. Nell'ambito della propria autodeterminazione, tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Gestore della Segnalazione che rimane l'unico interlocutore della


<sup>11</sup> Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

<sup>12</sup> Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

<sup>13</sup> Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

<sup>14</sup> In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)



	<u>Procedura</u>	Pagina 17 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

Persona segnalante e ne garantisce la tutela dell'identità. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Gestore della Segnalazione affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti (si veda par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;
  - ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b. informare l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe.

Nel caso la Segnalazione abbia ad oggetto un altro componente dell'Organismo di Vigilanza, questa viene istruita dal Gestore della Segnalazione nell'ambito del suo mandato, valutando le eventuali attività di informazione, verifica ed intervento di altri organi di gestione e/o controllo della Società per assicurare la più efficace gestione dei processi e delle decisioni.


Il Gestore della Segnalazione si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito alla Persona segnalante, attraverso i canali da questa indicati, 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 Gestore delle Segnalazioni qualora ritenesse fondata e circostanziata tale Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la segnalazione all'attenzione della funzione interna competente, avendo sempre cura di mantenere la riservatezza sull'identità della Persona segnalante.

	<u>Procedura</u>	Pagina 18 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

Qualora non possa esserne garantita la tutela, la Segnalazione sarà trasmessa solo a seguito di espresso consenso della stessa.

## **7. Sistema sanzionatorio e disciplinare**

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione.


A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento giuslavoristico, il Sistema Disciplinare è attivato da:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione qualora si tratti di un dipendente o un soggetto terzo (es. fornitore);
- Consiglio di Amministrazione qualora si tratti di un dirigente o uno degli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Assemblea dei Soci, qualora si tratti di un Amministratore o un Sindaco;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti del Gestore della Segnalazione;
- Datore di Lavoro ex D.lgs. n. 81/2008 qualora la Violazione afferisca ad una tematica attinente al richiamato decreto legislativo.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

**L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso.** Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura del Gestore della Segnalazione nella documentazione relativa alla Segnalazione.

	<u>Procedura</u>	Pagina 19 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque 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 della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, il Gestore della Segnalazione, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Gestore della Segnalazione archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo, o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate.


Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Persona coinvolta o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio, o di intenzionale strumentalizzazione, dei presidi oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare<sup>15</sup> nei modi e nei termini di cui al presente capitolo o, comunque, giuridicamente applicabili.

## **8. Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione**

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

<sup>15</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

	<u>Procedura</u>	Pagina 20 di 29
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:


- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione (interna e/o esterna), o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione (interna e/o esterna) o Divulgazione pubblica secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D. lgs. 24/2023)

	<u>Procedura</u>	Pagina 21 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna) o di Divulgazione pubblica o di denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterne), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.


### **8.1. Limitazioni della responsabilità<sup>16</sup>**

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023<sup>17</sup>, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e

<sup>16</sup> Vedasi art. 20 del D. lgs. 24/2023

<sup>17</sup> L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

	<u>Procedura</u>	Pagina 22 di 29
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

## **9. Conservazione e Archiviazione**


L'Ufficio del Personale archivia la documentazione inerente all'eventuale procedimento sanzionatorio e disciplinare.

Il Gestore della Segnalazione è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne.

Il Gestore della Segnalazione archivia la documentazione relativa alla Segnalazione interna ricevuta, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo al Gestore della Segnalazione (piattaforma web, hard disk esterno protetto da password/cartella pc protetta da password e su cui anche i file salvati sono protetti da password).

Il Libro Segnalazioni e Istruttorie deve essere conservato a cura del Gestore della Segnalazione stesso nel rispetto dei principi di cui sopra, unitamente all'eventuale documentazione cartacea.

Le Segnalazioni interne ricevute (tramite qualsiasi canale sopra elencato) sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

	<u>Procedura</u>	Pagina 23 di 29
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

## **10. Reporting**

Il Gestore della Segnalazione, rende conto annualmente al Consiglio di Amministrazione del funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul Seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Dette attività sono riferite anche all'Organismo di Vigilanza per le iniziative e le attività di sua competenza anche con una cadenza inferiore a quella annuale.

Nella redazione di tali comunicazioni, il Gestore della Segnalazione è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

## **11. Casi particolari**


Laddove la Segnalazione interna riguardi il Gestore della Segnalazione, la stessa dovrà essere gestita secondo quanto previsto dalla presente procedura, ma deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna al Presidente del CdA anche dell'eventuale documentazione a supporto. Il Presidente, prima di procedere, verifica se la Segnalazione sia corredata dalle informazioni necessarie per considerarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento. Valutata la sussistenza di detti elementi, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo ne esegue l'istruttoria, anche mediante il ricorso ad altre competenze aziendali ovvero sentendo gli altri componenti OdV e/o il Collegio Sindacale, e, se del caso, di consulenti specializzati.

Il tutto nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia, nonché delle disposizioni contenute nel presente documento. L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

## **12. Attività del Gestore della Segnalazione**

Il Gestore della Segnalazione adotta modalità operative finalizzate ad operare nel rispetto dei termini e delle scadenze definite nei provvedimenti di legge secondo un proprio Regolamento o altro strumento dallo stesso definito.

 <b>REBAIOLISPA</b>	<i>Procedura</i>	Pagina 24 di 29
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

**ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE**

**ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE**



### MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

*Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata direttamente.*

#### **SEZIONE 1) DATI DELLA PERSONA SEGNALANTE** (foglio 1 di 1)

Nome e Cognome \_\_\_\_\_

Struttura di appartenenza e qualifica \_\_\_\_\_

Canali di contatto prescelti (es. indirizzo mail privato, numero di telefono)

\_\_\_\_\_

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione?    Si     No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

La Persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala?    Si     No

*Documentazione allegata:*

*documento di riconoscimento* \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Note e/o osservazioni:*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

**SEZIONE 2) ILLECITO SEGNALATO** (foglio 1 di 2)

Periodo/data in cui il fatto si è verificato: \_\_\_\_\_

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto: \_\_\_\_\_

Luogo in cui si è verificato il fatto: \_\_\_\_\_

Soggetti coinvolti:

Interni	Esterni

Descrizione del fatto

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni	Esterni

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto?    Si     No

Specificare quali soggetti e quando

**SEZIONE 2) ILLECITO SEGNALATO** *(foglio 2 di 2)*

Documentazione allegata:

---

---

---


---

---

---

---

---

	<u>Procedura</u>	Pagina 28 di 29
	<b>ALLEGATO 2 INFORMATIVA PRIVACY PERSONA SEGNALANTE E FACILITATORE</b>	

**INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE E FACILITATORE**  
*ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 relativa al trattamento di dati personali nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al d.lgs.24/2023*

Ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali La informiamo che i dati personali forniti in qualità di Persona Segnalante (di seguito anche "Interessato") attraverso il presente "*Modulo di Segnalazione*" o comunque forniti in caso di segnalazione interna di una violazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, saranno trattati, nel rispetto della normativa sopra richiamata e conformemente ai principi di correttezza, liceità e trasparenza da personale autorizzato da Rebaioli S.p.A. ai sensi dell'articolo 29 del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 196/2003)

**Titolare del trattamento**

Il Titolare del trattamento è **REBAIOLI S.P.A.**, con sede in Darfo Boario Terme (BS), Via degli Artigiani, 30, C.F. 00808540173 e P. IVA 00579190984, contattabile ai seguenti recapiti:

- scrivendo una e-mail a [privacy@rebaioli.it](mailto:privacy@rebaioli.it)
- per posta ordinaria all'indirizzo della sede indicata.

**Categorie di dati trattati**

Le categorie di dati trattati relative alla Persona segnalante e, ove presente, al Facilitatore, sono le seguenti:

- dati personali identificativi;
- dati personali di contatto;
- dati comuni o particolari condivisi liberamente nella segnalazione.

**Finalità, basi giuridiche e tempo di conservazione**


Il trattamento dei dati personali è necessario al fine di:

1. consentire al segnalante di effettuare una segnalazione relativa ad uno degli illeciti previsti dal D. Lgs. n.24/2023;
2. dar seguito alla segnalazione, e in particolare valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
3. informare il segnalante del seguito che è stato dato o che si intende dare alla segnalazione;
4. informare il segnalante delle ragioni per cui risulta necessario rivelare dati riservati e/o delle ragioni per cui risulta indispensabile, anche ai fini della difesa della persona coinvolta, rivelare l'identità del segnalante.
5. diffondere, dietro consenso del segnalante, i suoi dati personali ai fini della corretta gestione della segnalazione

In relazione alle finalità appena descritte:

- la base giuridica per le finalità da 1 a 4 è l'art. 6 (1) lett. C) del Regolamento (UE) 2016/679, in quanto il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del trattamento;
- la base giuridica per la finalità n. 5 è l'art. 6 (1) lett. a), del Regolamento (UE) 2016/679, in quanto il trattamento è basato sul consenso dell'interessato;

I dati personali saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

	<u>Procedura</u>	Pagina 29 di 29
	<b>ALLEGATO 2 INFORMATIVA PRIVACY PERSONA SEGNALANTE E FACILITATORE</b>	

### **Conseguenze del mancato conferimento dei dati**

Il conferimento dei dati personali indicati come obbligatori è necessario per perseguire le finalità indicate: non fornire tali dati comporta l'impossibilità di effettuare il trattamento. Il conferimento degli altri dati personali è facoltativo.

### **Categorie di soggetti che possono trattare dati personali, ambito di comunicazione o diffusione**

Nei limiti degli obblighi, dei compiti o delle finalità sopra indicati:

- i dati personali saranno trattati esclusivamente da dipendenti e collaboratori del Titolare, nonché da soggetti terzi nominati Responsabili ai sensi dell'art. 28 GDPR, nel rispetto di quanto previsto dalla legge anche con riguardo alle misure di sicurezza a protezione e salvaguardia dei dati stessi;
- i dati non saranno in alcun modo diffusi, salvo consenso dell'interessato.

L'elenco dei Responsabili può essere richiesto al Titolare.

Il Titolare potrà comunicare i dati personali a terzi, autonomi titolari, al solo fine di dare esecuzione ad obblighi di legge.

### **Diritti dell'interessato**

L'interessato potrà, in qualsiasi momento, esercitare i diritti previsti dal Reg. UE n. 2016/679, ed in particolare il diritto:

- di accedere ai suoi dati personali;
- di ottenere la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che lo riguardano;
- di opporsi al trattamento, nel caso in cui il Titolare eserciti un proprio legittimo interesse;
- di ottenere la portabilità dei dati, ove prevista;
- di revocare il consenso, ove previsto: la revoca non pregiudica la liceità del precedente trattamento;
- di proporre reclamo all'autorità di controllo. Per l'Italia, l'autorità di controllo è l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali ([www.gpdp.it](http://www.gpdp.it)).

L'esercizio dei diritti sopra richiamati potrà avvenire attraverso l'invio di una richiesta e-mail all'indirizzo indicato sopra.