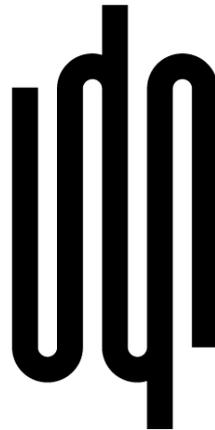


ISTITUTO  
DESIGN  
PALLADIO



# **Procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite e violazioni (c.d. Whistleblowing)**

## **Policy segnalazioni**

## INDICE

Premessa.....	3
1. Il canale interno di segnalazione: principi generali.....	4
1.1 Chi può segnalare? .....	4
1.2 Cosa si può segnalare .....	4
1.3 Cosa non si deve segnalare.....	5
1.4 Il contenuto della segnalazione .....	5
1.5 Le segnalazioni anonime .....	6
1.6 Chi riceve le segnalazioni tramite il canale interno .....	6
1.7 Come si può segnalare.....	6
<b>1.7.1 Segnalazioni al Gestore delle Segnalazioni e all'OdV.....</b>	<b>6</b>
1.8 La gestione delle segnalazioni .....	6
<b>1.8.1 Le tutele per il Segnalante.....</b>	<b>9</b>
<b>1.8.2 Le tutele per il segnalato .....</b>	<b>12</b>
1.9 Sanzioni .....	12
2. Altri canali di segnalazione.....	12
2.1 Canale esterno di segnalazione .....	13
2.2 Divulgazione pubblica.....	13

## Premessa

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli, quali violazioni o condotte illecite.

IDP (“**Società**”), in linea con le disposizioni del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha adottato un sistema di gestione delle segnalazioni di condotte illecite e violazioni (c.d. *whistleblowing*) ed un canale interno per l’invio di tali segnalazioni, di cui si riportano nel seguito i principi generali che lo informano.

Il sistema di *whistleblowing* è incluso all'interno del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da IDP ai sensi del D.lgs. 231/01 (“**Modello**”) ed è disciplinato da una specifica procedura operativa.

La presente policy si applica ad Istituto Design Palladio srl. (di seguito anche “Società”) e a tutti i soggetti che operano nel contesto lavorativo della società in qualità di componenti degli organi societari o di controllo (incluso le persone con funzione di Direzione, amministrazione e controllo), i dipendenti (quindi quadri, impiegati, operai) e i soggetti terzi che hanno rapporti negoziali con la società stessa per effetto di apposite clausole.

La presente procedura ha scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano le segnalazioni.

Al fine di dare attuazione alla Direttiva Europea 2019/1937 e relativo decreto legislativo di recepimento D. Lgs. 24/2023, l’Organo di Amministrazione della Società ha attivato un canale interno per la segnalazione delle condotte illecite e/o violazioni

La presente policy è redatta conformemente alle seguenti normative:

- D. Lgs. 231/2001 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- D.lgs. 24/23 recante “Attuazione della direttiva europea 1937/19 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 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”;
- Regolamento (UE) 2016/679, recante “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 (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- D. Lgs 196/2013 e s.m.i., recante “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 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.”.

nonché al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito “Modello”), al Codice etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01

## **Adozione e diffusione**

L'adozione e l'aggiornamento della presente policy spetta dell'Organo Amministrativo, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, ove presenti, in merito all'individuazione del canale di segnalazione interno.

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca e pubblicazione sulla intranet aziendale.

Sul sito istituzionale della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

### **1. Il canale interno di segnalazione: principi generali**

#### **1.1 Chi può segnalare?**

Il segnalante è la persona che segnala o divulga informazioni sulle condotte illecite o violazioni (“**Segnalante**”) acquisite nell'ambito della sua attività lavorativa o professionale in rapporto con la Società, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato o sia in prova.

Vi rientrano pertanto le seguenti persone fisiche che forniscono prestazioni a favore della Società o operano in rapporto con la stessa:

- lavoratori subordinati (compresi coloro che hanno contratti atipici, a tempo parziale e a tempo determinato, nonché chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, i tirocinanti e i volontari, retribuiti e non);
- collaboratori, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- azionisti, componenti di organi direttivi, di controllo o vigilanza o di rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova oppure successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### **1.2 Cosa si può segnalare**

Le segnalazioni possono riguardare:

- le condotte illecite ed i reati potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- le violazioni al Codice Etico e di Condotta ed al Modello della Società;
- le violazioni delle disposizioni normative nazionali (illeciti penali, civili, contabili e amministrativi);
- le violazioni delle disposizioni normative dell'UE (illeciti commessi in violazione della normativa europea relativa tra gli altri ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);

- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (quali ad es. frodi, corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'UE);
- gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad es. violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e di imposte sulle società);
- gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE nei settori indicati ai punti precedenti.

Nella segnalazione, anche anonima, è necessario che risultino chiare:

1. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
2. la descrizione del fatto;
3. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

### **1.3 Cosa non si deve segnalare**

Non si devono segnalare tramite il sistema di whistleblowing e pertanto non saranno meritevoli di tutela le segnalazioni riguardanti:

- fatti o informazioni ottenuti per "sentito dire" (ad es. voci di corridoio, meri sospetti o supposizioni) o riferite da altro soggetto e, cioè, non apprese direttamente nonché le informazioni di violazioni palesemente prive di fondamento o che sono già di dominio pubblico;
- segnalazioni di condotte illecite o violazioni non circostanziate che non consentono di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es. illecito commesso, periodo di riferimento, persone/unità organizzative coinvolte);
- segnalazioni prive di fondamento, fatte allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e, o alla Società;
- fatti attinenti alla sfera privata del segnalato;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai relativi rapporti individuali di lavoro o di impiego;
- segnalazioni di condotte illecite o violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE o nazionali;
- segnalazioni di condotte illecite o 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'UE.

### **1.4 Il contenuto della segnalazione**

Tutte le segnalazioni devono contenere elementi di fatto precisi e concordanti che possano permettere di effettuare tutte le dovute ed appropriate verifiche utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e quindi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e, se conosciute, di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità, se conosciute, o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di fatti riportati;

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati (ad es. altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti o che potrebbero confermare i fatti).

### **1.5 Le segnalazioni anonime**

Al fine di favorire quanto più possibile l'emersione di comportamenti illeciti o violazioni, le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione purché adeguatamente circostanziate.

### **1.6 Chi riceve le segnalazioni tramite il canale interno**

Le Segnalazioni attivate tramite il canale interno sono indirizzate al Gestore delle segnalazioni, un soggetto appositamente individuato e nominato dalla società, e dotato delle necessarie competenze per la corretta gestione della segnalazione. Qualora la segnalazione sia attinente all'ambito 231/01, il Gestore delle segnalazioni provvederà a inoltrarla all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

Nel caso in cui il soggetto segnalato, autore della presunta condotta illecita o della presunta violazione, dovesse essere il Gestore delle segnalazioni, la segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza tramite i canali ad esso dedicati. Anche nel caso in cui dovesse essere il Gestore stesso a effettuare una segnalazione, il destinatario della segnalazione è l'OdV.

Il destinatario delle segnalazioni fornisce riscontro al Segnalante in merito agli esiti della stessa secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 e, in particolare, rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di effettiva ricezione e fornisce un riscontro entro i successivi 3 mesi.

### **1.7 Come si può segnalare**

#### **1.7.1 Segnalazioni al Gestore delle Segnalazioni e all'OdV**

- **Segnalazione per iscritto tramite buste sigillate e raccomandate** indirizzate al gestore delle segnalazioni;
- **Segnalazione tramite numero dedicato, il numero dedicato è 0458130315**
- **Segnalazione per iscritto** (riguardante solo violazioni ex d.lgs. 231/01 o in caso di violazioni da parte del Gestore delle segnalazioni) inoltrata via **posta elettronica** all'attenzione dell'OdV, presso l'indirizzo fornito dallo stesso ([odv231cb@gmail.com](mailto:odv231cb@gmail.com));
- **incontro diretto** tra il Segnalante e il Gestore delle segnalazioni o l'OdV, su richiesta del Segnalante medesimo.

### **1.8 La gestione delle segnalazioni**

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 24/2023 nonché nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e della normativa in tema di protezione dei dati personali, al fine di accertare e verificare la fondatezza della segnalazione.

La ricezione e gestione delle segnalazioni di cui al punto 1.7.1 sono affidate al Gestore, dotato di adeguata autonomia e competenza professionale. La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da parte di quest'ultimo entro 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore, con contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Il Gestore è tenuto a rendere al Segnalante l'informativa in merito al trattamento dei dati personali all'atto della segnalazione ovvero dell'incontro diretto con quest'ultimo. Il Segnalante deve essere informato dell'eventualità che la segnalazione potrebbe essere trasmessa, per i seguiti del caso, ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge. In caso di incontro, previo consenso del Segnalante, il Gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o

mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al Segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Sia nel caso di segnalazione scritta sia orale, il Gestore:

1. ricevuta la segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione;
2. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni;
3. verifica preliminarmente i contenuti della Segnalazione, valutando la sussistenza dei fatti segnalati;
4. qualora la Segnalazione risulti fondata, avvia l'istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

A tal fine:

- richiede le informazioni necessarie allo svolgimento dell'istruttoria anche con il supporto delle funzioni aziendali e/o organi di controllo di vigilanza o interno della Società, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione;
- può sentire il segnalato e, qualora costui ne faccia richiesta, deve necessariamente provvedere in tal senso, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, e tutela l'identità di quest'ultimo nonché delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi. Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata (per mancanza di prove sufficienti o altri motivi) il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante (tale comunicazione vale quale riscontro entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni) nonché procede a darne trasmissione all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale se esistente e all'Organismo di Vigilanza oppure,

nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione risulti "non manifestamente infondata" il Gestore:

procede tempestivamente a trasmetterla ai soggetti competenti di volta in volta in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione tra i seguenti soggetti:

1. l'Organismo di Vigilanza, nei casi in cui la segnalazione riguardi violazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o comunque possano assumersi violazioni del Modello;
2. il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione; in tal caso il Gestore - laddove necessario - provvede altresì ad effettuare quanto previsto al punto 4.1.2 lett. b).
3. l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'ANAC ovvero, ove esistenti, ulteriori Autorità pubbliche per i rispettivi profili di rispettiva competenza;

In ogni caso il Gestore provvede a comunicare il seguito della segnalazione al Presidente o al Consigliere Delegato per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società.

L'Organo Amministrativo e il Responsabile del procedimento disciplinare, ove non già coincidenti, informano tempestivamente il Gestore dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'incolpato.

In caso di trasmissione verso i soggetti di cui alla lett. c) il Gestore - oltre a rispettare le Cautele previste al paragrafo che precede - rispetta le indicazioni diramate dall'ANAC.

- procede a dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni. In tal caso il riscontro consiste nel comunicare al Segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione (es. avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta).
- nel caso di trasmissione della segnalazione prevista, il Gestore comunica esclusivamente i contenuti della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata (di seguito anche "Cautele per la tutela della riservatezza").
- Il Gestore al termine della procedura provvede ad effettuare quanto previsto al punto 3\_c che segue.

#### **Trattamento dati personali.**

1. Il trattamento dei dati effettuato ai sensi della presente procedura viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs 196/2003e s.m.i, garantendo i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 che possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
2. Senza il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità:

a) non è possibile rivelare la sua identità né qualsiasi altra informazione da cui può essere, direttamente o indirettamente, evinta a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate;

b) la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare nel caso di contestazione disciplinare fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In tal caso, al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il Gestore comunica per iscritto al Segnalante le ragioni dell'eventuale rivelazione dei dati riservati nonché delle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona Segnalante e delle informazioni (identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

A tal fine, il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del Segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il Responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia tempestivamente sull'istanza dell'incolpato comunicando l'esito a quest'ultimo e al Gestore.

1\_a Nel caso di procedimento disciplinare in cui la contestazione dell'addebito disciplinare è invece fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ancorché conseguenti alla stessa) l'identità del Segnalante non può essere rivelata.

2\_b Il Gestore è Titolare autonomo dei dati ricevuti e fornisce idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 (vedasi 3.1.2 che precede), nonché adotta misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati nonché per la sicurezza dei dati trattati provvedendo alla nomina di eventuali responsabili del trattamento dei dati nonché per quanto di propria competenza, ad effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

3\_c Il Gestore non utilizza le segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e conserva quest'ultime, nonché la relativa documentazione, per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

4\_d La Società ha proceduto a disciplinare ai sensi della normativa privacy il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto nonché ha provveduto ad effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

### **1.8.1 Le tutele per il Segnalante**

In ogni fase della gestione e del trattamento della segnalazione è garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione nonché dei fatti descritti e dei contenuti della segnalazione e della relativa documentazione, nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 24/2023.

Inoltre, la Società non tollera e vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Le tutele sono estese, ai sensi del D.lgs. 24/2023, anche in particolare:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione);
- alle 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;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente.

Al Segnalante sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Salvo le limitazioni previste ai sensi dell'art. 17 co. 2 e 3 del D. Lgs 24/23, le Tutele di cui al punto a seguire sono riconosciute anche a favore (vedasi art.3 co. 5 del D.lgs 24/23):

- delle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori ai sensi dell'art. 2 co.1 lett. h) del D. Lgs 24/23));
- delle persone del medesimo contesto lavorativo legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà del Segnalante, per i quali il Segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. società appartenente al medesimogruppo imprenditoriale).

La Società garantisce le seguenti tutele (di seguito anche "Tutele"):

#### **Tutela della riservatezza**

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle autorizzate a trattare i dati al fine di ricevere o a dare seguito alla segnalazione ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

A segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché, laddove applicabili, dagli artt. 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33; fatti salvi i diritti previsti al punto 4.1.1 che segue.

La Società tutela anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono l'obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l'identità del segnalante, della

persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

### **Divieto e protezione dalle ritorsioni**

Il Segnalante non può subire nessuna ritorsione (qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato) per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni:

- 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.

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il Segnalante ha diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro.

In sede di contenzioso giudiziale o stragiudiziale-inversione dell'onere della prova.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali, instaurati dal Segnalante aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati in quanto costituenti ritorsioni nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia. La presente tutela vale esclusivamente per il Segnalante.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante che dimostri di aver effettuato una Segnalazione, 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 sia conseguenza di tale

segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Anche la presente tutela vale esclusivamente per il Segnalante. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi protette previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

### **Limitazioni della responsabilità**

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione della Società, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del Segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione. In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente. Per informazioni riservate si intendono quelle coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali.

### **Misure di sostegno**

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

#### **1.8.2 Le tutele per il segnalato**

La Società prevede strumenti di tutela anche nei confronti del segnalato nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, allo scopo di evitare che il sistema di *whistleblowing* possa essere utilizzato abusivamente da Segnalanti in malafede.

#### **1.9 Sanzioni**

Ferme restando le sanzioni irrogabili dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione ("**ANAC**") ai sensi del D.lgs. 24/2023, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare della Società (allegato al Modello) la commissione delle seguenti condotte:

- le violazioni delle misure di tutela del Segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte di chiunque (componenti degli organi sociali, dirigenti e subordinati) nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione nonché le attività di ostacolo alla segnalazione;
- le condotte di chi invia con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, false, calunniose o diffamanti (in caso di accertamento in sede giudiziaria, anche con sentenza di I grado, della responsabilità penale per la diffamazione o calunnia realizzata tramite la segnalazione);
- le condotte illecite e/o le violazioni commesse dai soggetti segnalati;
- le omissioni nelle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla ricezione e gestione delle Segnalazioni.

## **2. Altri canali di segnalazione**

Fermo restando che, in via prioritaria, i Segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno segnalazione della Società, al ricorrere di certe condizioni, il D.lgs. 24/2023 prevede altri canali di segnalazione in aggiunta al predetto canale interno.

### **2.1 Canale esterno di segnalazione**

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), alle condizioni e con le modalità previste dal D.lgs. 24/2023.

### **2.2 Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, alle condizioni e con le modalità previste dal D.lgs. 24/2023.