

## Procedura Whistleblowing

<b>data</b>	<b>Motivo della revisione</b>	<b>Organismo di Vigilanza</b>	<b>Consiglio di Amministrazione</b>
17/12/2023	Emissione Procedura		

# INDICE-SOMMARIO

<b>1. Premessa</b>	<b>4</b>
1.1 Finalità	4
1.2 Obiettivi	4
1.3 Riferimenti	4
1.4 Destinatari	5
<b>2. Ambito soggettivo di applicazione</b>	<b>5</b>
2.1 I soggetti legittimati alle segnalazioni	5
2.2 Gli altri soggetti che godono delle misure di protezione	6
2.3 Estensione temporale della tutela	6
<b>3. Ambito oggettivo di applicazione</b>	<b>6</b>
3.1 Tipologie di segnalazione	7
3.2 Segnalazioni ammesse	7
3.3 Segnalazioni escluse	7
3.4 Segnalazioni anonime	9
3.5 Elementi essenziali della segnalazione	9
<b>4. Segnalazioni interne</b>	<b>9</b>
4.1 Canali di segnalazione interna	9
4.1.1 Segnalazioni in forma scritta	9
4.1.2 Segnalazioni in forma orale	10
4.2 Riservatezza	10
4.3 Condivisione della piattaforma informatica	10
4.4 Il responsabile della gestione dei canali di segnalazione	10
4.4.1 Autonomia	11
4.4.2 Indipendenza	12
4.4.3 Imparzialità	12
4.4.4 Professionalità	12
4.5 Il processo di gestione della segnalazione	12
4.5.1 Adempimenti preliminari del Gestore	12
4.5.2 Ricezione della segnalazione	12
4.5.3 Segnalazione presentata a soggetto incompetente	13
4.5.4 Conflitto di interessi	13
4.5.5 Verifica dell'ammissibilità	13
4.5.6 Attività istruttoria	14
4.5.7 Riscontro	14
4.5.8 Trasmissione della segnalazione agli organi competenti	15
<b>5. Obblighi di riservatezza</b>	<b>15</b>
5.1 Tutela della riservatezza del segnalante	15
5.1.1 Limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati	15
5.1.2 Rivelazione dell'identità	15
5.1.3 Procedimento penale	15
5.1.4 Giudizio di responsabilità contabile	15
5.1.5 Procedimento disciplinare	15

5.2 Tutela della riservatezza delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione e di altri soggetti.....	16
5.2.1 Estensione delle tutele.....	16
5.3 Altre misure comuni di tutela.....	16
5.3.1 Accesso difensivo .....	16
5.3.2 Accesso civico .....	16
5.3.3 Audizione della persona coinvolta.....	16
<b>6. Misure di protezione previste per il segnalante .....</b>	<b>16</b>
6.1 Condizioni per la protezione .....	17
6.2 Tutela da ritorsioni .....	17
6.2.1 Protezione dalle ritorsioni.....	18
6.2.2 Misure di sostegno.....	18
6.3 Limitazioni di responsabilità .....	18
6.4 Rinunce e transazioni .....	19
<b>7. Trattamento dei dati personali .....</b>	<b>19</b>
7.1 Principi fondamentali .....	19
7.2 Conservazione dei dati e della documentazione.....	19
7.3 Limitazione ai diritti degli interessati.....	20
7.4 Titolarità del trattamento .....	20
7.5 Responsabilità del trattamento .....	20
<b>8. Aggiornamento della Procedura .....</b>	<b>20</b>
<b>9. Sanzioni applicabili dall'ANAC .....</b>	<b>21</b>
<b>10. Sistema disciplinare .....</b>	<b>21</b>
<b>11. Informazione e formazione .....</b>	<b>21</b>
<b>12. Allegati .....</b>	<b>22</b>

## **1. Premessa**

### **1.1 Finalità**

TECMA SPA (“**Società**”), con il supporto della controllante SOGIMI SPA (“**holding**”) ha approvato la presente Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing (“**Procedura whistleblowing**”) con lo scopo di fornire chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai destinatari, alle modalità di gestione delle segnalazioni riguardanti violazioni ricomprese nel perimetro applicativo del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (“**decreto whistleblowing**”).

### **1.2 Obiettivi**

La Procedura whistleblowing si propone l’obiettivo di:

- a) identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- b) definire il perimetro delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- c) identificare le modalità attraverso le quali effettuare le segnalazioni e i relativi canali;
- d) definire il processo di gestione delle segnalazioni nelle varie fasi, identificando ruoli, responsabilità e modalità operative;
- e) illustrare le misure di protezione previste per il segnalante;
- f) informare in merito al trattamento dei dati personali contemplato dalle segnalazioni;
- g) informare sulle sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall’ANAC alla Società e agli altri soggetti in caso di violazioni delle prescrizioni normative;
- h) informare sulle sanzioni disciplinari applicabili.

### **1.3 Riferimenti**

La Procedura whistleblowing è stata predisposta tenendo conto delle «*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle*

*segnalazioni esterne*» adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“**ANAC**”) con delibera 311 del 12 luglio 2023, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 172 del 25 luglio 2023 (“**Linee Guida ANAC**”), nonché delle più autorevoli espressioni di soft-law e best practice registrate alla data di approvazione, e tra queste:

- la Guida operativa per gli enti privati («*Nuova disciplina “whistleblowing”*») diffusa da Confindustria nell’ottobre 2023 (“**Guida operativa Confindustria**”);
- il documento di ricerca «*Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul d.lgs. 231/2001*» prot. 12758/2023 del 31 ottobre 2023 del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (“**Documento ODCEC**”);
- il position paper «*Il ruolo dell’OdV nell’ambito del Whistleblowing*» dell’Associazione dei Componenti degli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 (AODV) del 10 ottobre 2023 (“**position paper AODV**”).

#### **1.4 Destinatari**

Sono tenuti ad osservare le previsioni della presente Procedura la Società, la holding, tutti coloro ai quali il decreto whistleblowing riconosce il diritto di effettuare una segnalazione, nonché il responsabile del canale interno di segnalazione della Società, come più avanti definito (“**Destinatari**”).

## **2. Ambito soggettivo di applicazione**

### **2.1 I soggetti legittimati alle segnalazioni**

Possono effettuare segnalazioni in conformità al decreto whistleblowing, godendo delle misure di protezione ivi previste:

- a) i lavoratori subordinati, ivi compresi quelli il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente), o dall’art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 (prestazioni di lavoro occasionali);
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 del codice di procedura civile e all’art. 2 del d.lgs. 81/2015;
- c) i lavoratori o collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

- d) i liberi professionisti e i consulenti;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- f) gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

## **2.2 Gli altri soggetti che godono delle misure di protezione**

Le misure di protezione previste dal decreto whistleblowing si applicano altresì:

- a) ai facilitatori, ovverosia alle persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza debba essere mantenuta riservata;
- 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.

## **2.3 Estensione temporale della tutela**

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## **3. Ambito oggettivo di applicazione**

### **3.1 Tipologie di segnalazione**

Le segnalazioni possono essere solo quelle interne, in ragione del numero di dipendenti della Società e dell'operatività del Modello di Organizzazione e Gestione ("**MOG**") adottato a norma del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ("**d.lgs. 231/2001**") che, all'art. 6, comma 2-bis, dispone che i Modelli prevedano i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

### **3.2 Segnalazioni ammesse**

Per «segnalazione» o «segnalare» si intende la comunicazione scritta od orale di informazioni su una violazione.

Costituisce «violazione», agli effetti della presente Procedura, ogni comportamento, atto od omissione e/o condotta illecita rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del MOG, che non rientrino nelle seguenti categorie:

- 1) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto whistleblowing, ovvero degli atti nazionali che costituiscano attuazione degli atti dell'Unione europea nell'allegato della direttiva UE 2019/1937, relativi ai settori degli appalti pubblici, dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della sicurezza e conformità dei prodotti, della sicurezza dei trasporti, della tutela dell'ambiente, della radioprotezione e sicurezza nucleare, della sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, della salute pubblica, della protezione dei consumatori, della tutela della vita privata e protezione dei dati personali e della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 2) atti od omissioni che ledano gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 violino le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine sia quello di ottenere un vantaggio fiscale che vanifichi l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

### **3.3 Segnalazioni escluse**

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura whistleblowing le segnalazioni inerenti a:

- 1) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di procedure interne;
- 2) 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 dell'Unione europea;
- 3) violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, comma 2, lett. b), del decreto whistleblowing (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- 4) fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- 5) attività di competenza del Funzionario alla Sicurezza e Government Liaison, relative alla trattazione e gestione delle informazioni classificate ai sensi del D.P.C.M. 6 novembre 2015 n. 5 (Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva) e successive modifiche;
- 6) reclami commerciali;
- 7) richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 ("GDPR") e dei d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda agli specifici dati di contatto della Società e alle specifiche policy, a meno che le circostanze oggetto di segnalazione siano rilevanti anche ai sensi del d.lgs. 231/2001 o del MOG della Società.



### **3.4 Segnalazioni anonime**

Sono da considerare anonime le segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del segnalante.

Le segnalazioni anonime sono consentite, sebbene non raccomandate, in quanto limitano la possibilità di interlocuzione con il segnalante, nonché quella di verificare in modo adeguato la segnalazione stessa.

Conformemente a quanto prescritto dalle Linee Guida ANAC le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni saranno trattate come segnalazioni ordinarie, a condizione che siano adeguatamente circostanziate.

Il segnalante o denunciante anonimo che sia successivamente identificato potrà comunque beneficiare delle tutele che il decreto whistleblowing garantisce a fronte di misure ritorsive.

### **3.5 Elementi essenziali della segnalazione**

Le segnalazioni, come previsto dalle Linee Guida ANAC, devono contenere obbligatoriamente, in forma chiara e precisa, indicazioni:

- sulle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- sulla descrizione del fatto;
- sulle generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il segnalante è tenuto altresì ad indicare con chiarezza, all'atto della segnalazione, le eventuali situazioni di conflitto di interesse riguardanti il soggetto cui la presente Procedura attribuisce il compito di gestione della segnalazione e/o il suo personale.

## **4. Segnalazioni interne**

### **4.1 Canali di segnalazione interna**

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta oppure in forma orale, attraverso i seguenti canali.

#### **4.1.1 Segnalazioni in forma scritta**

Le segnalazioni in forma scritta possono essere effettuate con modalità informatiche, mediante collegamento alla piattaforma on-line ("**piattaforma informatica**") raggiungibile attraverso la sezione dedicata del sito internet della Società.

La piattaforma informatica è conforme alle Linee Guida ANAC e garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della persona

segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

#### **4.1.2 Segnalazioni in forma orale**

Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso il sistema di messaggistica vocale implementato sulla piattaforma informatica, ovvero – su richiesta del segnalante – mediante un incontro diretto, da richiedere sempre attraverso la piattaforma informatica.

La documentazione delle segnalazioni orali è eseguita in conformità a quanto previsto dal successivo punto 7.2.

#### **4.2 Riservatezza**

I canali di segnalazione interna garantiscono, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

#### **4.3 Condivisione della piattaforma informatica**

La Società non condivide i canali di segnalazione interna nel loro complesso, in applicazione del c.d. principio di prossimità evocato dalla Commissione europea e secondo il quale, in particolar modo nelle imprese di maggiori dimensioni, è opportuno che la gestione sia quanto più vicina all'entità cui il canale si riferisca.

La sola piattaforma informatica è messa a disposizione dalla holding per la fruizione da parte delle società del Gruppo, sulla base di un rapporto di service, fermo restando che la Società è in grado di accedere alle sole segnalazioni che la riguardino.

Il contratto che istituisce il rapporto di service prevede uno specifico accordo interno, tra la holding e la Società, per la contitolarità del trattamento dei dati personali (art. 26 GDPR).

#### **4.4 Il responsabile della gestione dei canali di segnalazione**

La Società, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del decreto whistleblowing ha affidato la gestione dei canali interni di segnalazione a un soggetto esterno, autonomo e con personale adeguatamente formato, compiutamente identificato nell'Allegato "A" della presente Procedura ("**Gestore**").

I rapporti tra la Società e il Gestore esterno sono regolati da un contratto ("**Contratto di affidamento della gestione**"), che gli attribuisce anche la qualità di responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 GDPR, nonché la facoltà di avvalersi di altri soggetti, interni all'ente o esterni, per la

gestione della segnalazione, e di procedere autonomamente alle conseguenti designazioni privacy.

Il Gestore non è il soggetto che intraprende le azioni conseguenti all'attività di analisi della segnalazione ricevuta: non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

#### **4.4.1 Autonomia**

Secondo le Linee Guida ANAC il concetto di autonomia sarebbe declinato in termini di indipendenza e di imparzialità.

La Società ritiene che esso indichi anche un'autonomia decisionale che concerne l'aspetto più propriamente funzionale e si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni riconducibili ad un organismo autoreferenziale.

Ciò comportando che Il Gestore:

- a) sia immune da forme di interferenza, condizionamento o pressione da parte di qualunque componente della Società;
- b) non sia coinvolto nell'esercizio di attività operative o nell'assunzione di decisioni gestorie;
- c) riporti unicamente all'organo apicale della Società individuato dalla presente Procedura;
- d) non sia soggetto a sindacato, vincoli o direzione da parte di altro organismo o struttura aziendale;
- e) sia in grado di accedere alle strutture, alle funzioni aziendali e alle informazioni societarie senza necessità di autorizzazione o consenso preventivo;
- f) possa autoregolamentare il proprio funzionamento e la propria attività;
- g) sia dotato di un *budget* adeguato alle necessità e alle dimensioni dell'ente affidatario, in modo da poter ricorrere a consulenze e pareri specialistici, ovvero alla formazione necessaria allo svolgimento dell'incarico;
- h) se titolare di incarico a tempo determinato, non possa essere rimosso prima del termine di scadenza previsto.

Il Contratto di affidamento della gestione delinea in forma chiara e precisa il quadro delle garanzie di autonomia e prevede una espressa dichiarazione di non ingerenza da parte della Società, nonché l'esclusione del diritto di recesso anticipato, a condizione che gli obblighi contrattualmente assunti dal Gestore siano correttamente adempiuti.

#### **4.4.2      *Indipendenza***

Il Gestore svolge i propri compiti libero da ogni forma di soggezione nei confronti della *governance*, dei soggetti apicali e della proprietà della Società.

#### **4.4.3      *Imparzialità***

L'attività del Gestore è svolta con obiettività, seguendo esclusivamente un criterio di giustizia, senza favorire per interesse o altro motivo alcuno dei soggetti coinvolti nella segnalazione.

#### **4.4.4      *Professionalità***

Il Gestore è specificamente formato, cioè dotato di conoscenze nelle materie necessarie affinché le attività contemplate dalla Procedura whistleblowing siano svolte con competenza ed efficienza.

Il Contratto di affidamento della gestione, nella determinazione dei corrispettivi, tiene conto dell'esigenza di aggiornamento e formazione continui da parte del Gestore.

### **4.5 *Il processo di gestione della segnalazione***

Le segnalazioni pervenute attraverso i canali interni sono trattate dal Gestore in conformità ai principi declinati nel precedente punto 4.3 e secondo le seguenti modalità operative.

#### **4.5.1      *Adempimenti preliminari del Gestore***

Il Gestore si coordina con le competenti funzioni aziendali della Società affinché siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Si adopera altresì affinché tali informazioni:

- a) siano esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengano con la Società un rapporto giuridico in una delle forme contemplate dal decreto whistleblowing;
- b) siano pubblicate in una sezione dedicata del sito internet della Società.

#### **4.5.2      *Ricezione della segnalazione***

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, al solo scopo di informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa, il Gestore fa pervenire al segnalante apposito avviso di ricevimento.

Il Gestore, nel caso di segnalazione anonima, lascia evidenza del fatto che essa non sarà considerata non gestibile ai sensi del decreto whistleblowing e sarà eventualmente trattata come segnalazione ordinaria (Guida operativa

Confindustria).

#### **4.5.3 Segnalazione presentata a soggetto incompetente**

La segnalazione interna presentata a soggetto diverso da quello indicato deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente a riceverla.

Chiunque la riceva, pertanto, è tenuta a farla pervenire al Gestore nel termine sopra indicato, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o tale volontà non sia desumibile dalla segnalazione, essa è considerata quale segnalazione ordinaria.

#### **4.5.4 Conflitto di interessi**

Nell'ipotesi prevista dall'ultimo capoverso del punto 3.5 il Gestore, ove ritenga effettivamente esistente una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, e il Contratto di affidamento della gestione non preveda specifiche regole per farvi fronte, si astiene da qualunque attività e ne informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché provveda all'affidamento ad altro soggetto della specifica segnalazione ("**Gestore supplente**").

Il segnalante è comunque informato, ove possibile, delle determinazioni assunte sul conflitto di interessi prospettato.

Il Gestore provvede allo stesso modo laddove ritenga autonomamente esistente una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale.

#### **4.5.5 Verifica dell'ammissibilità**

Il corretto seguito alla segnalazione implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

La Società ha ritenuto opportuno che il Gestore, nella delibazione preliminare, faccia riferimento agli stessi criteri utilizzati da ANAC con riferimento alle segnalazioni di propria competenza.

Il Gestore procede, pertanto, all'archiviazione immediata della segnalazione quando essa:

- a) sia formalizzata da soggetto non legittimato;
- b) riguardi materie o comportamenti estranei all'ambito oggettivo di applicazione del decreto whistleblowing e, quindi, della presente Procedura;
- c) sia manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto

riconducibili alle violazioni tipizzate dall'art. 2, comma 1, lett. a) del decreto whistleblowing e idonei a giustificare accertamenti;

- d) abbia un contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero sia corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) si sostanzi nella produzione di sola documentazione, in assenza dell'enunciazione di condotte illecite;
- f) attenga a violazioni di lieve entità.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, essa potrà comunque essere trattata come segnalazione ordinaria e, quindi, gestite secondo le procedure eventualmente adottate dalla Società.

Ove possibile, l'archiviazione è in ogni caso comunicata dal Gestore al segnalante con evidenza della relativa motivazione.

#### **4.5.6 Attività istruttoria**

Il Gestore, eventualmente avvalendosi dei soggetti previsti nel Contratto di affidamento della gestione, procede a tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di autonomia, obiettività, competenza e diligenza professionale.

A tal fine mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante – nell'ambito di un dialogo costruttivo e finalizzato a fornire diligente seguito alla segnalazione – e richiede a quest'ultima, ove necessario, le integrazioni ritenute opportune.

#### **4.5.7 Riscontro**

Il Gestore, entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione – o, in mancanza, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso – fornisce al segnalante riscontro della segnalazione, comunicando:

- a) l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti.

Laddove la segnalazione, per la complessità della fattispecie segnalate o altre circostanze oggettive, non possa essere riscontrata nel termine di tre mesi, il Gestore informa il segnalante sull'attività svolta fino a quel momento e sull'ulteriore attività che intenda eventualmente svolgere.

In quest'ultimo caso il Gestore comunica al segnalante, non appena possibile, anche il successivo esito finale dell'istruttoria sulla segnalazione.

#### **4.5.8 *Trasmissione della segnalazione agli organi competenti***

All'esito dell'istruttoria, ove ritenga fondata la segnalazione, il Gestore redige una relazione sull'attività svolta e sulle conclusioni raggiunte e la trasmette:

- a) al Consiglio di Amministrazione;
- b) al Collegio Sindacale, nell'ipotesi in cui la segnalazione attenga alla responsabilità di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione;
- c) al Consiglio di Amministrazione della holding, nell'ipotesi in cui la segnalazione attenga alla responsabilità di uno o più componenti del Collegio Sindacale.

### **5. Obblighi di riservatezza**

#### **5.1 *Tutela della riservatezza del segnalante***

##### **5.1.1 *Limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati***

Le segnalazioni non possono essere trattate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

##### **5.1.2 *Rivelazione dell'identità***

L'identità della persona del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate al trattamento dei dati.

##### **5.1.3 *Procedimento penale***

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto c.d. investigativo (art. 329 c.p.p.).

##### **5.1.4 *Giudizio di responsabilità contabile***

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

##### **5.1.5 *Procedimento disciplinare***

Nel procedimento disciplinare l'identità della persona segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se ad essa conseguenti.

Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tale ipotesi è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle

ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna o esterna quando la rivelazione dell'identità e delle informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

## **5.2 Tutela della riservatezza delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione e di altri soggetti**

### **5.2.1 Estensione delle tutele**

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui ANAC trasmetta le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano 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 della persona segnalante.

La riservatezza è garantita anche al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza, nonché alle persone diverse dal segnalato, ma comunque menzionate nella segnalazione o divulgazione pubblica, ed in particolar modo alle persone informate sui fatti.

## **5.3 Altre misure comuni di tutela**

### **5.3.1 Accesso difensivo**

La segnalazione è sottratta alla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi, cosiddetto difensivo, prevista dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

### **5.3.2 Accesso civico**

La segnalazione è sottratta all'accesso, cosiddetto civico, previsto dagli artt. 5 e seguenti del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

### **5.3.3 Audizione della persona coinvolta**

Nei procedimenti di segnalazione interna ed esterna previsti dalla presente Procedura la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tali facoltà e diritti non implicano il diritto della persona coinvolta di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, diritto che è riconosciuto solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione (Linee Guida ANAC).

## **6. Misure di protezione previste per il segnalante**



Oltre alla tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, il decreto whistleblowing assicura alla persona segnalante:

- a) la tutela, al ricorrere di determinate condizioni, da eventuali ritorsioni adottate in ragione della segnalazione;
- b) limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, al ricorrere di determinate condizioni.

### **6.1 Condizioni per la protezione**

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di segnalazione;
- b) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del decreto whistleblowing.

Non sono rilevanti, ai fini della protezione, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a divulgare pubblicamente.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui sopra non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le tutele sono accordate anche alla segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione esterna presentata alle istituzioni e agli organismi competenti dell'Unione europea.

### **6.2 Tutela da ritorsioni**

È vietata qualunque forma di ritorsione nei confronti delle persone o degli enti indicati nel precedente punto 2.2.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o possa provocare alla persona segnalante o al denunciante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nei procedimenti giudiziari o amministrativi, o nelle controversie stragiudiziali che abbiano ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei

soggetti sopra indicati si presume che essi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata dai soggetti sopra indicati si presume che il danno dimostrato, salvo prova contraria, sia conseguenza della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria.

### **6.2.1 Protezione dalle ritorsioni**

I soggetti indicati nel precedente punto 2.2 possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengano di aver subito, affinché essa ne informi l'ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

I soggetti licenziati a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ("**Statuto dei lavoratori**").

### **6.2.2 Misure di sostegno**

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, ovverosia informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta.

L'autorità giudiziaria o amministrativa cui il segnalante si rivolga per ottenere protezione può richiedere ad ANAC informazioni e documenti sulle segnalazioni presentate.

### **6.3 Limitazioni di responsabilità**

Non sono punibili il segnalante o l'ente ricompreso tra quelli indicati dal punto 2.2 che rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo a informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, e alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni che offendano la reputazione della persona coinvolta o denunciata, a condizione che 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 la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in costanza dei presupposti indicati dal precedente punto 6.1.

In questi casi, oltre alla non punibilità, è esclusa ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona segnalante (e l'ente ad esso eventualmente collegato) non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

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, alla divulgazione pubblica o denuncia, che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### **6.4 Rinunce e transazioni**

Non sono valide, salvo che siano effettuate nella c.d. sede protetta, nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ., le rinunce e transazioni, integrali o parziali, che abbiano ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto whistleblowing.

### **7. Trattamento dei dati personali**

#### **7.1 Principi fondamentali**

Ogni trattamento dei dati personali previsto dalla Procedura whistleblowing deve essere effettuato nel rispetto delle disposizioni del GDPR, del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("**Codice privacy**"), e del d.lgs. 18 maggio 2018, n. 51, in modo lecito, corretto e trasparente.

I dati devono essere adeguati, pertinenti, esatti, aggiornati e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati: non sono raccolti o, se raccolti, sono immediatamente cancellati, i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione.

La tutela dei dati personali deve essere assicurata a tutti i soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, in quanto interessati al trattamento dei dati.

#### **7.2 Conservazione dei dati e della documentazione**

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del procedimento di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, sottoposti a esame periodico per verificarne la persistente necessità di conservazione e cancellati, o anonimizzati, una volta decorso tale termine.

La documentazione delle segnalazioni orali è eseguita:

- a) se registrate, previo consenso del segnalante, mediante memorizzazione

su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante trascrizione integrale, che il segnalante può verificare, rettificare, o confermare mediante la propria sottoscrizione;

- b) se non registrate, mediante resoconto dettagliato della conversazione, che la persona segnalante può verificare, rettificare, o confermare mediante la propria sottoscrizione;
- c) se effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, previo consenso del segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale, che il segnalante può verificare, rettificare, o confermare mediante la propria sottoscrizione.

### ***7.3 Limitazione ai diritti degli interessati***

I diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice privacy, ovvero nella misura in cui dalla richiesta o dal reclamo non derivi un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante.

### ***7.4 Titolarità del trattamento***

La Società, in qualità di titolare del trattamento, tratta i dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, o agli artt. 3 e 16 del d.lgs. 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte, nonché adottando appropriate misure a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La holding è contitolare del trattamento ai sensi dell'art. 26 GDPR e l'accordo interno con la Società determina in modo trasparente le rispettive responsabilità in merito agli obblighi in materia di protezione dei dati.

### ***7.5 Responsabilità del trattamento***

La Società regola con apposito accordo scritto i rapporti con il Gestore e con il fornitore della piattaforma informatica, quali responsabili del trattamento a norma dell'art. 28 GDPR.

## **8. Aggiornamento della Procedura**

La Procedura whistleblowing e le funzionalità del canale interno di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica a cura dell'organo amministrativo della Società, cui spetta il compito di garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento.

A tal fine l'organo amministrativo terrà anche conto di eventuali suggerimenti formulati dal Gestore e/o dai competenti organismi della Società, nonché delle direttive emesse a livello di Gruppo.

## **9. Sanzioni applicabili dall'ANAC**

Si richiama l'attenzione dei Destinatari sulle sanzioni amministrative pecuniarie applicabili da ANAC nella seguente misura e per le seguenti fattispecie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato gli obblighi di riservatezza, ferme restando le sanzioni applicabili dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali per i profili di propria competenza;
- d) da 10.000 a 50.000 euro, a carico dell'organo amministrativo della Società, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- e) da 10.000 a 50.000 euro, a carico dell'organo amministrativo della Società, quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto whistleblowing;
- f) da 10.000 a 50.000 euro, a carico del Gestore, quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

## **10. Sistema disciplinare**

L'inosservanza delle disposizioni e dei principi contenuti nella presente Procedura e la realizzazione di una delle fattispecie previste dal punto 9 comporta in ogni caso l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale, in base alle specifiche modalità ivi previste.

## **11. Informazione e formazione**

La Società cura la diffusione della Procedura whistleblowing all'interno della propria organizzazione e la rende nota ai destinatari esterni attraverso la pubblicazione integrale sul sito internet aziendale.

In sede di programmazione della formazione la Società prevede specifici eventi formativi dedicati all'istituto del whistleblowing.

## **12. Allegati**

Allegato "A": scheda identificativa del responsabile della gestione dei canali interni di segnalazione.

## Allegato "A"

### Scheda identificativa del responsabile della gestione dei canali interni di segnalazione

**BGLV & Partners – studio legale**, associazione professionale iscritta all'Albo dell'Ordine degli Avvocati di Milano, con sede legale in Milano, Via Durini n. 5, codice fiscale e partita IVA 12960410962, PEC: posta@pec.bglv.it, in persona del managing partner avvocato Sandro Guerra

Decorrenza incarico: 17.12.2023

Fine incarico: 17.12.2026