

DAMIANI S.P.A.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ADOTTATA AI SENSI DEL D. LGS. N. 24/2023

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare del 12 Luglio 2023

INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1. CONTESTO NORMATIVO E SCOPO DELLA PRESENTE PROCEDURA	3
1.2. DEFINIZIONI.....	4
1.3. DESTINATARI	5
2. SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	6
2.1. PERIMETRO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI	6
2.2. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	6
2.3. SOGGETTO PREPOSTO ALLA RICEZIONE, ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	7
2.4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	7
2.5. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	7
3. LA PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	9
3.1. IL SISTEMA DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE AL MEDESIMO EQUIPARATE.....	9
3.2. LE MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALATO O DI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE	13
4. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	13
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	13

1. PREMESSA

1.1. CONTESTO NORMATIVO E SCOPO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La disciplina in materia di *Whistleblowing* è stata introdotta per consentire ai c.d. “segnalanti”, come di seguito definiti, di segnalare atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività lavorativa.

Il termine anglosassone *whistleblower* (derivante dalla frase “*to blow the whistle*”, letteralmente “soffiare il fischiello”, riferita storicamente all’azione di un poliziotto che tenta di fermare un’azione illecita) identifica il soggetto che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L’istituto del *Whistleblowing* è stato introdotto nell’ordinamento italiano dall’art. 1, comma 51, della legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.

Inizialmente limitato al solo settore della Pubblica Amministrazione, l’istituto è stato dapprima riformato con l’entrata in vigore della legge n. 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

Tale legge ha esteso l’ambito di applicazione della disciplina in materia di *Whistleblowing* anche al settore privato.

Segnatamente, la legge n. 179/2017 ha previsto l’inserimento, nell’art. 6 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater che prescrivono, quale requisito di idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini dell’esclusione della responsabilità da reato dell’ente, la previsione di: (i) uno o più canali che, garantendo la riservatezza sull’identità del segnalante, permettano di effettuare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate – fondate su elementi fattuali “precisi e concordanti” - di condotte che possano integrare un reato presupposto della responsabilità *ex* D. Lgs. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell’espletamento delle funzioni; (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca, con modalità informatiche, la suddetta riservatezza; (iii) il divieto di azioni ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante per motivi connessi alla segnalazione, la cui violazione deve essere sanzionata disciplinarmente.

La disciplina delle segnalazioni è stata, da ultimo, sensibilmente novellata dal D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (il “**Decreto Whistleblowing**” o il “**Decreto**”) 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*” che, come più diffusamente illustrato nel prosieguo, riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative – sia nazionali sia dell’Unione europea – che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Decreto Whistleblowing si pone l’obiettivo principale di trasporre in unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela del soggetto c.d. “segnalante”, mediante coordinamento (e abrogazione) delle norme italiane previgenti sul tema.

In particolare, il nuovo Decreto Whistleblowing ha, tra l’altro e come maggiormente specificato appresso:

- ampliato l’ambito di applicazione soggettiva: segnatamente l’articolo 3 del Decreto Whistleblowing individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti tutti coloro che, nel settore privato come in quello pubblico, forniscono prestazioni a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo;
- esteso la tutela delle persone segnalanti facendo sì che la medesima trovi applicazione anche qualora la segnalazione o la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile (o la divulgazione pubblica di informazioni) avvenga nei seguenti casi: a) quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del

rapporto di lavoro.

- previsto tre diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

In particolare, il segnalante potrà, secondo un ordine gerarchico, attingere:

(a) al canale di segnalazione interno;

(b) al canale di segnalazione esterno “ANAC” qualora (i) l’attivazione del canale di segnalazione interna non sia obbligatoria o il canale non sia attivo o non sia stato ancora istituzionalizzato nel rispetto dei requisiti normativi; (ii) il Whistleblower abbia già effettuato una segnalazione interna, ma la stessa non abbia avuto seguito; (iii) il Whistleblower abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; (iv) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

(c) al canale di segnalazione pubblico (mezzo stampa o canali di diffusione di notizie) qualora (i) non sia stato dato riscontro, nei termini previsti, alle precedenti segnalazioni; (ii) vi sia il fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) vi sia il fondato motivo di temere il rischio di ritorsioni o ancora che la segnalazione esterna non possa 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 il fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l’autore della violazione o comunque coinvolto nella violazione stessa.

Alla luce di quanto suindicato, Damiani S.p.A. (di seguito, anche, la “**Società**” o “**Damiani**”) ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione assunta in data 12 Luglio 2023, la presente procedura (di seguito, anche, la “**Procedura**”) per recepire i dettami di cui al Decreto Whistleblowing e, in particolare, istituire canali interni per consentire le segnalazioni.

In particolare, la presente Procedura ha l’obiettivo, *inter alia*, di definire:

- il perimetro oggettivo e il contenuto delle segnalazioni;
- le funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni, al fine di definire i relativi ruoli e responsabilità;
- i canali messi a disposizione del c.d. “segnalante”;
- le modalità di gestione delle segnalazioni;
- conservazione e tracciabilità delle segnalazioni.

Ogni modifica e aggiornamento della presente Procedura deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nella presente Procedura, si applicano le disposizioni di cui al Decreto Whistleblowing.

1.2. DEFINIZIONI

Nell’ambito della presente Procedura, i termini elencati di seguito assumono il valore nel prosieguo specificato.

- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti lavorativi, 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;
- **Divulgazione pubblica:** comunicazione di pubblico dominio relativa ad informazioni sulle violazioni effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

- **Facilitatore:** persona fisica che eventualmente assista una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- **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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Segnalante (o "Whistleblower"):** la persona fisica che effettua la segnalazione, sia tramite i canali di segnalazione interna sia tramite i canali di segnalazione esterna, o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalato:** 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;
- **Segnalazione anonima:** la Segnalazione sprovvista degli elementi che rendono possibile l'identificazione del Segnalante;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno istituito da ANAC.

1.3. DESTINATARI

I destinatari della presente Procedura, che possono diventare "**Segnalanti**" sono:

- (i) i lavoratori subordinati;
- (ii) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 cod. proc. civ. e all'art. 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- (iii) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- (iv) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- (v) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- (vi) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Inoltre, e come previamente anticipato, la tutela dei Whistleblowers si applica anche qualora la Segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga:

- (i) 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;
- (ii) durante il periodo di prova;
- (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE

2.1. PERIMETRO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

I Segnalanti (come individuati al paragrafo 1.3 che precede) possono effettuare segnalazioni, nel rispetto della presente Procedura e con le modalità ivi previste, attinenti a:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali che si traducono in illeciti civili, amministrativi, contabili, penali diversi dai reati presupposto di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 (“**Decreto 231**”);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni/presunte violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“**Modello 231**”) e del Codice Etico;
- violazioni della normativa europea, ed in particolare:
 - illeciti relativi alla violazione della normativa europea e nazionale nell’ambito di specifici settori tra i quali, per quanto rilevanti, appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; 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;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea ovvero abusi sulle procedure di fornitura in grado di aggredire il *budget* dell’Unione Europea (es. frodi, frodi IVA, condotte corruttive, appropriazione indebita, qualsivoglia ulteriore attività illegale connessa alle spese dell’Unione Europea);
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (es. atti contrari alla concorrenza, abusi di aiuti statali, elusione fiscale delle imposte sulle società e qualsivoglia ulteriore attività illegale protesa ad ottenere un vantaggio fiscale);
 - atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione europea nei settori indicati dai precedenti punti.

Sono ammesse le **segnalazioni anonime** purché circostanziate e adeguatamente documentate.

Sono escluse dall’ambito di applicazione della presente Procedura e pertanto non potranno essere oggetto di segnalazione, e se segnalate saranno archiviate ai sensi del paragrafo 2.5 della presente Procedura:

- le 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;
- le comunicazioni di carattere commerciale (es. i reclami).

2.2. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibile.

Saranno archiviate quelle segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere doglianze.

Il Segnalante, in particolare e ove possibile, deve fornire:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- l’indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i a cui/ai quali è/sono attribuiti i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l’attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Sono irrilevanti, ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive, i motivi che hanno indotto il Segnalante a procedere con la segnalazione ovvero a procedere alla divulgazione pubblica.

2.3. SOGGETTO PREPOSTO ALLA RICEZIONE, ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Benché il legislatore non abbia espressamente individuato l'Organismo di Vigilanza della Società (anche "ODV") quale soggetto deputato al ricevimento delle segnalazioni, Damiani, alla data di approvazione della presente Procedura, ha attribuito al medesimo Organismo di Vigilanza detta responsabilità, anche avuto riguardo al fatto che l'ODV – ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società – è già destinatario delle segnalazioni in materia di violazione (o presunta violazione) del MOG.

2.4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Al fine di favorire l'individuazione di tutti quei comportamenti che costituiscono o possono costituire oggetto di segnalazione, la Società ha istituito due canali interni di segnalazione.

Segnatamente, i Whistleblowers dovranno effettuare le segnalazioni con le seguenti modalità:

- telematicamente, inoltrando la segnalazione, e l'eventuale documentazione a supporto, alla casella di posta elettronica organismodivigilanza@damiani.com accessibile, esclusivamente all'Organismo di Vigilanza; oppure
- a mezzo posta all'indirizzo: Piazza Damiano Grassi "Damiani" 1, 15048 Valenza (AL), con specifica indicazione del destinatario "Organismo di Vigilanza Damiani S.p.A."

Le credenziali di accesso (*ID e password*, quest'ultima deve essere modificata quantomeno ogni 6 mesi) alla casella di posta elettronica sono in possesso esclusivamente dell'Organismo di Vigilanza, sui cui grava il divieto di comunicarle a terzi.

La casella postale, istituita presso la Società, fornisce adeguate garanzie di: (i) sicurezza; (ii) riservatezza.

La segnalazione interna che per errore venga inviata ad un soggetto diverso da quello individuato dalla Società per ricevere le segnalazioni, è a sua volta trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia alla persona segnalante.

Resta in ogni caso inteso che il soggetto che abbia erroneamente ricevuto la segnalazione dovrà mantenere il massimo riserbo sul contenuto della segnalazione medesima e, in particolar modo, sull'identità di Segnalante e Segnalato, nonché sui fatti oggetto di segnalazione. Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza in capo al soggetto che erroneamente abbia ricevuto la segnalazione potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

2.5. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione, a carico dell'ODV, della segnalazione è articolato nei cinque passaggi di seguito dettagliati, ciascuno dei quali deve essere adeguatamente documentato: (i) analisi preliminare; (ii) istruttoria; (iii) decisione; (iv) monitoraggio delle azioni correttive; (v) conservazione della documentazione e reporting.

ANALISI PRELIMINARE

L'Organismo di Vigilanza tratta le segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante, nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza effettua un'analisi preliminare della segnalazione garantendone una gestione appropriata della stessa ed in particolare:

- entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione rilascia al Segnalante l'avviso di ricevimento della stessa;
- verifica che la segnalazione sia sufficientemente dettagliata per procedere alla sua valutazione;
- mantiene le necessarie interlocuzioni con il Segnalante, anche al fine di richiedere a quest'ultimo eventuali integrazioni;
- archivia le segnalazioni:
 - i. non rientranti nell'ambito di applicazione della presente Procedura inoltrando le stesse, se necessario, ad altre Direzioni/Funzioni aziendali competenti (es. nel caso di reclami);
 - ii. reputate infondate o in malafede senza che sia necessario esperire un'istruttoria o non sufficientemente dettagliate da permettere di poter dare diligente seguito alle stesse;
- se la segnalazione è sufficientemente dettagliata, procede con la fase successiva.

Le motivazioni della decisione di archiviazione dell'Organismo di Vigilanza sono formalizzate per iscritto e comunicate al Segnalante.

ISTRUTTORIA

Se all'esito dell'analisi preliminare della segnalazione l'Organismo di Vigilanza ritiene che la medesima sia adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze, il medesimo:

- effettua specifiche attività di accertamento (es. analisi documentale, interviste, indagini interne) facendosi assistere, laddove ritenuto necessario, sia da altre strutture aziendali individuate in base alle specifiche competenze, sia da consulenti/professionisti esterni, nell'ambito del *budget* autorizzato dalla Società;
- esamina le circostanze analizzando i documenti e i dati disponibili e, laddove ritenuto necessario, intervista il Segnalante e le ulteriori persone che possano riferire in merito ai fatti oggetto di segnalazione. Tali attività devono essere documentate tramite registrazione dell'incontro ovvero mediante la redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante per approvazione;
- interrompe l'attività istruttoria qualora ritenga che, a seguito delle attività di approfondimento svolte, anche con l'eventuale coinvolgimento di altre strutture aziendali ovvero di consulenti/professionisti esterni, la segnalazione sia infondata, avendo cura di formalizzare le motivazioni a sostegno dell'archiviazione;
- riscontra diligentemente il Segnalante, qualora il medesimo chieda aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del caso.

Nella fase di istruttoria e verifica, l'Organismo di Vigilanza garantisce:

- l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e della valutazione della segnalazione interna;
- la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del Segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le segnalazioni interne oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'Organismo di Vigilanza può condividere con le funzioni e i professionisti coinvolti unicamente le informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, e comunicare l'identità del Segnalante, se nota, solo con l'esplicito consenso di quest'ultimo. In assenza di consenso, l'Organismo di Vigilanza non può condividere alcuna informazione, fatto o elemento di prova che possa consentire l'identificazione del Segnalante.

DECISIONE

Una volta ultimata la fase istruttoria, l'Organismo di Vigilanza può assumere le seguenti decisioni, naturalmente – ove del caso – anche in via cumulativa oltre che alternativa:

- archiviazioni senza rilievi;

- raccomandazione di azioni correttive (es. sessioni di formazione, cambiamenti organizzativi, aggiornamenti procedurali, *auditi*), coordinandosi con qualsiasi altra funzione competente;
- proposte di provvedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, coinvolgendo le funzioni competenti;
- informativa tempestiva al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere per quanto di competenza.

Formalizzata la decisione, l'Organismo di Vigilanza:

- entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (ovvero in mancanza dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) fornisce riscontro al Segnalante;
- consolida una relazione sull'indagine nell'ambito della quale illustra:
 - il contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione a sostegno della stessa;
 - l'attività istruttoria svolta, fornendo una esaustiva ricostruzione cronologica della stessa;
 - le risultanze emerse e le prove acquisite a sostegno o meno della segnalazione, garantendo una chiara illustrazione delle informazioni necessarie per valutare il caso di specie;
 - le conclusioni, precisando se la condotta segnalata costituisca una violazione, comprovata o meno (o in alternativa se le prove raccolte erano insufficienti) e qualora il fatto sia stato accertato, proporre le eventuali misure da intraprendere.

MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE

È compito dei soggetti responsabili delle funzioni/processi interessati dalla segnalazione dare attuazione alle raccomandazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza e alle azioni correttive individuate anche con il supporto di eventuali professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'attuazione delle raccomandazioni e l'implementazione delle azioni correttive.

REPORTING E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le valutazioni e le decisioni dell'Organismo di Vigilanza, l'informativa resa nel caso di segnalazioni relative a fatti rilevanti e le (eventuali) raccomandazioni e proposte di applicazione di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzate per iscritto dall'Organismo di Vigilanza medesimo in un'apposita relazione finale e sono archiviate in cartelle di rete protette, al fine di garantirne la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni dalla data di chiusura delle attività istruttorie. Termine che, in caso di investigazioni difensive da parte della società (titolare del trattamento) o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità Giudiziaria o di Polizia Giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può prolungarsi sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

3. LA PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

3.1. IL SISTEMA DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE AL MEDESIMO EQUIPARATE

Il sistema di protezione del Segnalante si applica obbligatoriamente per disposizione inderogabile di legge anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

In particolare, il sistema di protezione del Segnalante si applica per legge anche nei confronti dei:

- Facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. colleghi, collaboratori, ex-colleghi) e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante;
- enti presso i quali il Segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Il sistema di protezione trova applicazione anche qualora la segnalazione sia effettuata:

- quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni siano 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 siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione di seguito illustrate si applicano ai destinatari della presente Procedura quando ricorrono le seguenti condizioni: a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito del perimetro oggettivo delle violazioni; b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata avvalendosi – nel rispetto di quanto disciplinato dal Decreto Whistleblowing – dei tre diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica che – come anzidetto – potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria).

Fatte salve le limitazioni della responsabilità ai sensi dell'art. 20 del Decreto Whistleblowing, 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, il sistema di protezione del Segnalante non è garantito e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Il sistema di protezione del Segnalante, come più diffusamente illustrato nel prosieguo, si compone delle seguenti tutele: (i) tutela della riservatezza e dei dati personali; (ii) tutela da eventuali misure ritorsive; (iii) limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa; (iv) misure di sostegno da parte di enti del terzo settore.

i. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEI DATI PERSONALI

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del 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 del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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 del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui al punto precedente, quando la rivelazione della identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

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 della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

ii. **LA TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE¹, ANCHE SOLO TENTATE OVVERO MINACCIATE DALLA SOCIETÀ, IN RAGIONE DELLA SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA O DELLA DENUNCIA EFFETTUATA**

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni riconducibili alla nozione di ritorsione nei confronti dei destinatari della presente Procedura, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. 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 all'autorità giudiziaria dai destinatari della presente Procedura, se tali

¹ A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

persone dimostrano 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.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito e, se commesse nel contesto lavorativo, l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

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

I Segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della L. 399/1970 o dell'art. 2 del D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta, inoltre, tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es. il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva).

iii. LE LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ PENALE, CIVILE, AMMINISTRATIVA

Non è punibile colui che attraverso la propria segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato.

Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo, nel momento della rivelazione o diffusione delle informazioni: a. avesse fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione; b. abbia segnalato o denunciato nel rispetto dell'art. 16 del Decreto Whistleblowing (e quindi quando -i- il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito del perimetro oggettivo delle violazioni; -ii- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata avvalendosi dei tre diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica che – come anzidetto – potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria).

Nei casi anzidetti in cui il Segnalante non sia punibile, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante 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, nonché civile o amministrativa, non è esclusa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

iv. LA PREVISIONE DI MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC medesima – affinché essi prestino assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

3.2. LE MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGALATO O DI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALEZIONE

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate (es. testimoni).

La sola segnalazione non è di per sé sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla segnalazione, si intenda procedere con l'attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e al medesimo verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere le indicazioni circa l'origine della Segnalazione, né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante, fermo restando in ogni caso quanto previsto dall'art. 12, comma 5, del Decreto Whistleblowing (i.e. *“Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona 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.”*).

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità Giudiziaria).

4. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALEANTE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, tra le quali le segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo del sistema interno di segnalazione, la Società promuove la diffusione della presente Procedura attraverso i seguenti canali:

- pubblicazione del presente documento sulla *intranet* aziendale e sul sito *internet* della Società;
- organizzazione di corsi di formazione in materia al personale della Società, nonché a soggetti terzi con cui la Società intrattiene rapporti contrattualmente disciplinati.