“WHISTLEBLOWING POLICY”
REGOLAMENTO

EFFESALOTTI S.P.A.

Sede: Via Lorenzetti n. 14

Vallefoglia PU

CF: 02500680414

Rev 1.0 del 17.1.2024

WHISTLEBLOWING POLICY

Politica in materia di denuncia di irregolarità

Sommario

1. INTRODUZIONE 1
2. FONTI NORMATIVE 1
3. OGGETTO E SCOPO DEL DOCUMENTO 1
4. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI/WHISTLEBLOWING 2
4.1 SOGGETTI SEGNALANTI 2
4.2 SOGGETTI SEGNALATI 2
4.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 2
4.4 SEGNALAZIONI VIETATE 3
4.5 FORMA E CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE 3
4.6 CANALI DI SEGNALAZIONE 4
4.7 UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA INFORMATICA 5
5. CANALE ESTERNO PER LE SEGNALAZIONI 5
6. PRINCIPI GENERALI E TUTELE 6
6.1 TUTELA DEL SEGNALANTE, DEL SEGNALATO E DI ALTRE PERSONE COINVOLTE 6
6.2 DIVIETI DI RITORSIONE 7
6.3 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 7
6.4 COINVOLGIMENTO DEL SEGNALANTE 8
7. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI/WHISTLEBLOWING 8
7.1 RICEZIONE E REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 8
7.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 9
7.3 SEGNALAZIONI RIGUARDANTI VERTICI AZIENDALI 10
7.4 VERIFICHE E INDAGINE INTERNE 10
7.5 CONCLUSIONE DEL PROCESSO 10
7.6 REPORTING AI VERTICI AZIENDALI 11
7.7 ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI 11
8. VIOLAZIONI DELLA PRESENTE PROCEDURA 11
9. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE 11

1. Introduzione

Il Whistleblowing è uno strumento fondamentale di *compliance* aziendale per segnalare violazioni di leggi o regolamenti, reati e casi di corruzione o frode, oltre a situazioni illecite o di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica.
Mediante tale pratica i dipendenti o le terze parti di una azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti o qualunque condotta irregolare commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.
I dipendenti ed i collaboratori dell'azienda, normalmente, sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano verificarsi danni.
Lo scopo del Whistleblowing è quello di permettere all'organizzazione aziendale di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa del Whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'azienda, ma anche creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

2. Fonti normative

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (il "Decreto Segnalazioni Whistleblowing").
Il Decreto Segnalazioni Whistleblowing raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del soggetto segnalante; in tal modo, quest'ultimo può segnalare illeciti o ipotesi di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel decreto, con estrema sicurezza di non esporsi a discriminazioni di alcun genere dovute all'effettuazione di tali segnalazioni.

3. Oggetto e Scopo del documento

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari, si prevede l'istituzione di un sistema di "Segnalazioni" o "Whistleblowing", così come meglio indicato al successivo paragrafo 5, relative a comportamenti illeciti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse aziendale o collettivo.
L'estesa procedura ha l'obiettivo di definire e disciplinare la gestione delle Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivi e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite all'autore della segnalazione effettuata conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di "Whistleblowing" (D.Lgs. n. 24/2023).
A tal fine, in particolare, il presente documento:

- Definisce l'ambito di applicazione della procedura e del processo di Segnalazione;
- Identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- Circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- Identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;

- Identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- Definisce il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Si precisa che il destinatario delle Segnalazioni in oggetto è il "Responsabile della Segnalazione/Whistleblowing" (RSW).
La società ha provveduto a nominare un **soggetto esterno** in possesso del competenze per gestire le segnalazioni e garantisce il rispetto della normativa (in particolare del D.Lgs. 24/2023) e dei regolamenti e che ha assunto l'impegno alla riservatezza sui dati personali trattati. Ai fini privacy tale soggetto assume il ruolo di Responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

4. Il Sistema di Segnalazioni/Whistleblowing

4.1 Soggetti Segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno che da soggetti esterni, quali:

a) i lavoratori dipendenti subordinati a prescindere dal tipo di contratto sia esso a tempo indeterminato oppure determinato, compreso i lavoratori in apprendistato o in stage;
b) i collaboratori ovvero le figure professionali che prestano la propria attività lavorativa in modo autonomo, senza essere soggetti al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;
c) i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali ed i soci;
d) i consulenti, i fornitori e gli stakeholders esterni ovvero chiunque sia in relazione di interessi con l'azienda.

4.2 Soggetti Segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione (come meglio definito al successivo par. 5.3) possono riguardare i componenti degli organi sociali, i dipendenti, inclusi i dirigenti, i collaboratori esterni, o soggetti terzi (quali, ad esempio agenti, buyer, appaltatori, fornitori, consulenti, clienti, etc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.

4.3 Oggetto della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono gli interessi o l'integrità della società o l'interesso pubblico e che consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I Soggetti Segnalanti possono comunicare informazioni, purché circostanziate, riguardanti gli illeciti e le condotte sopra descritte, siano essi consumati o tentati, di quali siano venuti a conoscenza nell'ambito o in occasione del contesto lavorativo.
Tuttavia, non è necessario che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.
In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche ed ottenere adeguati riscontri.

4.4 Segnalazioni Vietate

Le segnalazioni **non possono** avere ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure interne aziendali attinenti ai "reclami".
La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede, e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volte a ledere l'onore o il decoro della persona segnalata.
Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati, il segnalante in buona fede non sarà perseguibile.
È vietato in particolare effettuare segnalazioni whistleblowing in mala fede e:

- con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- in violazione della legge.

È vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di Segnalazione Vietate o comunque effettuate con mala fede, dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.
Si precisa che, in caso di invio di Segnalazioni Vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché altre misure a tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le Segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare danno al Segnalato;
- la Segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo, o colpa grave, in malafede, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato;
- qualsiasi ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura è passibile di sanzioni disciplinari;
- la lamentela personale non può formare oggetto di Segnalazione.

La procedura di gestione delle Segnalazioni vietate è indicata al successivo par. 7.2, lettera C.

4.5 Forma e contenuti della Segnalazione

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

1. **Oggetto**: una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati;
2. **Soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti**: l'indicazione del nominativo del soggetto segnalato, se conosciuto, ovvero qualsiasi elemento (come ad es. ruolo/funzione aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presupposto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione, pertanto, dovrà contenere altresì i seguenti elementi:

- generalità del segnalante, nel caso in cui non intenda avvalersi dell'anonimato;
- le modalità con cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, la società si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

La Segnalazione può essere di tipo:

- **aperta**, quando le generalità del Segnalante sono esplicitate nella segnalazione;
- **anonima**, quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto dal presente regolamento. Le segnalazioni anonime saranno registrate e conservate secondo i criteri generali, rendendole rintracciabili nel caso in cui il segnalante fosse individuato.

4.6 Canali di Segnalazione

La società, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti i soggetti che possono effettuare le Segnalazioni, ha messo a disposizione una pluralità di canali di comunicazione tra loro alternativi, quali:

A. PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING accessibile dal sito Web link www.effesalotti.it/whistleblowing, che richiede la compilazione di apposito form di segnalazione. Successivamente alla compilazione, la segnalazione verrà presa in carico dal soggetto deputato a ricevere le Segnalazioni: "Responsabile della Segnalazione" - RSW;
B. A MEZZO DEL SERVIZIO POSTALE, tramite invio di raccomandata. In tal caso per poter usufruire della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale" indirizzata al "Gestore della segnalazione – whistleblowing" presso la sede della società in Via Lorenzetti n. 14 – Vallefoglia (PU)
C. ORALE, attraverso PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING, che consente di inviare una segnalazione orale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale al fine di tutelare l'eventuale volontà del Segnalante di mantenere l'anonimato e non riconoscibilità.
D. INCONTRI DIRETTI, dove il segnalante potrà richiedere al "responsabile delle segnalazioni" di essere sentito in presenza. Il RSW, previo consenso del segnalante, provvederà a redigere apposito verbale che sarà sottoscritto dal segnalante. La richiesta di incontro dovrà essere inoltrata sempre tramite la piattaforma informatica.

I canali di cui la società si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'Organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.
Si precisa che, nell'ipotesi in cui il **Responsabile della Segnalazione sia il presunto responsabile della violazione** (Soggetto Segnalato) oppure lo stesso si ritiene possa avere un interesse connesso alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la

Segnalazione deve essere inviata all'ANAC. utilizzando il canale appositamente istituito sul portale www.anac.it , nelle modalità e con le garanzie di riservatezza previste dagli artt. 7 e ss. del D.Lgs. 24/2023.

4.7 Utilizzo della piattaforma informatica

L'utilizzo della piattaforma informatica consente di inviare via web una segnalazione sia in forma anonima, sia in forma nominativa, compilando lo specifico modulo presente nella piattaforma ed eventualmente allegando dei file. E' altresì previsto che il Segnalante possa, attraverso la medesima piattaforma, inviare una segnalazione orale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale al fine di tutelare l'eventuale volontà del Segnalante di mantenere anonimato e non riconoscibilità.
Il sistema garantisce l'informativa automatica al Segnalante circa l'avvenuta presa in carico della Segnalazione Whistleblowing e le modalità con cui potrà visualizzare lo stato della stessa.
Il Segnalante avrà la possibilità di interagire con un sistema di messaggistica asincrona con il ricevente anche per inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing e potrà essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria.
Il RSW, riceverà in tempo reale e automatico la notifica di ogni nuova Segnalazione Whistleblowing trasmessa attraverso la piattaforma informatica e potrà accedere all'elenco delle segnalazioni, visualizzarne lo stato, scaricare le informazioni inviate, inviare messaggi con richieste di approfondimento al Segnalante, riportare lo stato di chiusura della Segnalazione Whistleblowing.
L'amministratore della piattaforma non può accedere al contenuto delle Segnalazioni Whistleblowing ma può elaborare statistiche sul funzionamento del sistema.
La piattaforma, attraverso una gestione delle politiche di data retention e logging, non consente il tracciamento digitale del Segnalante garantendo quindi la riservatezza dell'identità dello stesso.
Il software alla base della piattaforma nasce specificatamente con riferimento a scenari d'uso ad alto rischio, per tale ragione vengono implementati i principali protocolli di sicurezza allo stato dell'arte con preferenza per i protocolli di pubblico dominio con beneficio di peer-review pubblica: tra questi l'utilizzo del protocollo https che offre la crittografia delle Segnalazioni Whistleblowing e dei loro allegati.
I messaggi vengono recapitati al RSW in forma criptata e possono essere decifrati attraverso una chiave in possesso del solo RSW, il quale non può comunque accedere ai dati del mittente, dati anch'essi criptati, ma sotto altra chiave di accesso.
Qualora, soggetti e organi sociali diversi dal RSW ricevessero, attraverso propri canali di contatto, segnalazioni che presentino contenuti assimilabili ad una Segnalazione Whistleblowing questi ultimi sono tenuti a trasmettere al RSW tali segnalazioni non appena ricevute, e comunque entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, garantendola tempestiva gestione delle Segnalazioni Whistleblowing e la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni rilevanti. Di tale trasmissione al RSW è contestualmente trasmessa comunicazione al Segnalante.
Al RSW devono essere trasmesse altresì, per tutte le Segnalazioni Whistleblowing di propria competenza, le eventuali ulteriori informazioni e la documentazione rilevante per i fatti segnalati che dovessero essere pervenute a seguito della Segnalazione Whistleblowing.

5. Canale esterno per le segnalazioni

I Segnalanti possono utilizzare il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, allorchè la violazione abbia ad oggetto violazioni della normativa europea quando ricorrono i seguenti presupposti:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In tal caso, il Segnalante effettua la Segnalazione collegandosi al portale web dell'Autorità e seguire le istruzioni ivi riportate.

6. Principi generali e tutele

6.1 Tutela del Segnalante, del Segnalato e di altre persone coinvolte

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione Whistleblowing, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.
Qualora si tratti di Segnalazioni Whistleblowing nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione Whistleblowing), la Società garantisce la riservatezza della Segnalazione Whistleblowing, dei contenuti della stessa e dell'identità del Segnalante.
L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione Whistleblowing riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione Whistleblowing.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il Responsabile della Segnalazione inoltra solo il contenuto della Segnalazione Whistleblowing, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblower e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali del segnalato, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità, tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione Whistleblowing, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, 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 Whistleblowing 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.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:
- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo,

nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.
La società:
- verifica periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del Segnalante;
- effettua il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle Segnalazioni Whistleblowing, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

6.2 Divieti di ritorsione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna, dalla divulgazione pubblica, dalla denuncia all'autorità giudiziaria, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.
Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:
- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;

Colui ritenga di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nelle modalità previste nel proprio portale web.
Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore. Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia la normativa di riferimento per eventuali conseguenze sul piano disciplinare.

6.3 Trattamento dei dati personali

Si precisa che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (D.Lgs.196/2003, così come modificato dal D.Lgs 101/2018, e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europea e del Consiglio del 27 aprile 2016).
In particolare, si evidenzia in tale contesto che:
- il Soggetto Segnalante riceverà, in sede di Segnalazione, una Informativa, pubblicata sulla piattaforma Whistleblowing, che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere, in casi limitati, comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;
- il soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente l'informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista

il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari;

- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti, pertanto tutti i dati personali (segnalante, segnalato e qualunque altra persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase istruttoria che non risultassero strettamente necessari ad accertare e verificare la fondatezza o meno delle segnalazioni saranno cancellati o resi anonimi;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di whistleblowing possono essere limitati, laddove si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, nonchè per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo;

6.4 Coinvolgimento del Segnalante

Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante (laddove le modalità di Segnalazione lo consentano e qualora la segnalazione non avvenga in forma anonima) a conferma dell'avvenuta ricezione della Segnalazione.
La piattaforma Whistleblowing prevede l'avviso immediato al segnalante del corretto invio (e quindi della ricezione) della segnalazione.
La Società si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria.

7. Processo di gestione delle Segnalazioni/Whistleblowing

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni governato dal Responsabile della Segnalazione, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- conclusione del processo;
- reporting ai Vertici Aziendali;
- archiviazione delle Segnalazioni e della correlata documentazione rilevante.

L'attribuzione al Responsabile della Segnalazione (soggetto terzo estraneo alla Società) del compito di esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato.

7.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Responsabile della Segnalazione provvederà a registrarla su apposito Registro, con attribuzione univoca di numero identificativo progressivo ed i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;

- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 7.2 “Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione” (a) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Sarà cura del Responsabile della Segnalazione mantenere riservato il contenuto e l’accesso a tale Registro.

7.2 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Responsabile della Segnalazione provvede tempestivamente alla presa in carico ed analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. valutazione preliminare.
Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, egli potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.
A seguito di queste preliminari analisi e valutazioni, il Responsabile della Segnalazione provvederà a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico work flow di gestione delle stesse:

A. **Segnalazione non rilevante**: la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla presente procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura.
Il Responsabile della Segnalazione qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la Segnalazione all’attenzione del dell’Amministratore.

B. **Segnalazione rilevante ma non trattabile**: ancorché pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni/elementi in merito all’oggetto/contenuto della Segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

C. **Segnalazione vietata**: in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo 4.4 “Segnalazioni Vietate”, il RSW comunicherà tale circostanza alla Direzione per l’eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell’eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l’esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui la Direzione dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all’archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine/audit. Nel caso tale tipologia di Segnalazione sia stata fatta da soggetti terzi con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), l’ RSW comunicherà tale circostanza alla Direzione per l’eventuale avvio del procedimento sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

D. **Segnalazione rilevante e trattabile**: in caso di Segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, l’RSW dà avvio alla fase di verifica, descritto al paragrafo successivo.
A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il RSW informa il Segnalante dell’esito o dello stato degli stessi.
Entro 3 mesi dalla data di ricevimento, della Segnalazione, il RSW deve dare comunicazione di riscontro al Segnalante, indicando le azioni che sono state intraprese o che si intendono intraprendere al riguardo.

7.3 Segnalazioni riguardanti Vertici Aziendali

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, RSW coinvolge immediatamente l'Amministratore, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. In caso di Segnalazioni che riguardino l'Amministratore, l'RSW dà comunicazione immediata ai Soci, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. In ragione del ruolo e della posizione ricoperta dai Segnalati, nell'ipotesi in paragrafo, tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a preservare la massima riservatezza, sia sulla identità del Segnalato, sia sui fatti oggetto della Segnalazione.

7.4 Verifiche e indagine interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "D. rilevante e trattabile", RSW procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza.
A RSW è riservata la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.
Nell'ambito dell'attività istruttoria RSW potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.
In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente Procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio.

7.5 Conclusione del processo

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report per la formalizzazione del contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte e delle modalità/metodologie seguite e dei relativi risultati/osservazioni ottenute.
Il Report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.
All'esito delle indagini e verifiche di cui al precedente par. 7.4, RSW, qualora non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione o comunque alcuna violazione legalmente rilevante, provvede ad archiviare la Segnalazione.
Qualora invece ne ravvisi la fondatezza e la segnalazione riguardi dipendenti della Società, invierà tempestivamente il Report conclusivo delle indagini all'Amministratore per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.
L'Amministratore deve tempestivamente informare RSW circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato dipendente della Società.
Qualora si ravvisi la fondatezza di una segnalazione che riguardi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), RSW invierà tempestivamente il Report conclusivo ai vertici aziendali preposti agli opportuni provvedimento in merito.
L'Amministratore deve tempestivamente informare RSW circa l'esito dei provvedimenti adottati nei confronti della controparte terza.
Per la disciplina del procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al codice disciplinare aziendale.
Nel caso in cui l'analisi di una Segnalazione, rilevatasi infondata, abbia reso necessaria l'audizione del Segnalato, egli va tempestivamente informato della chiusura del procedimento di analisi e, di conseguenza, dell'assenza di provvedimenti nei suoi confronti.

7.6 Reporting ai Vertici Aziendali

Coerentemente con le previsioni del Codice Disciplinare, in caso di Segnalazione che si riveli fondata, concernente:

- L'Amministratore, l'RSW informerà tutti i soci.

In ogni caso, gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica all'Amministratore.

7.7 Archiviazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto, a cura del RSW e conservate per il seguente periodo:

A. **Segnalazioni non rilevanti**: cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni dalla classificazione di non rilevanti;
B. **Segnalazioni non trattabili**: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni;
C. **Segnalazioni vietate**: archiviazione sino alla chiusura dell'eventuale procedimento disciplinare, e delle eventuali fasi giudiziali ed extra giudiziali di impugnazione
D. **Segnalazioni rilevanti e trattabili**: 5 anni, salvo non ci siano contestazioni in atto.

Le "segnalazioni, rilevanti e trattabili" (segnalazioni Whistleblowing) e la relativa documentazione saranno 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 previsti dal GDPR.

8. Violazioni della presente Procedura

Qualsiasi violazione della presente Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare.
In particolare, si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.
Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società.

9. Iniziative di sensibilizzazione

La società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante divulgazione sul portale intranet e/o tramite iniziative di formazione a tutto il personale su finalità dell'istituto e suo utilizzo, diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Il presente documento è stato approvato dall'Amministratoe, previa comunicazione alle organizzazioni sindacali, prima di essere istituito il sistema whistleblowing.