

1. Premessa

La presente procedura (di seguito “**Procedura**”) ha lo scopo di disciplinare dal punto di vista operativo il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni relative a comportamenti illeciti occorsi all’interno della Società Cooperativa Geos (c.d. **Whistleblowing**), riscontrati da dipendenti, collaboratori, professionisti, durante la propria attività lavorativa e/o professionale.

In particolare, la procedura è finalizzata a dare attuazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24/2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 concernente “*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 (c.d. disciplina Whistleblowing)*”.

L’obiettivo perseguito dalla presente Procedura è quello di fornire al Segnalante (o *Whistleblower*) chiare, precise ed univoche indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento, così da rimuovere tutti quei fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi o incertezze circa le modalità da seguire nonché timori di ritorsioni o discriminazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

Il Whistleblowing, se implementato in modo corretto e se adeguatamente promosso all’interno della società, può costituire per la stessa società una risorsa utile per favorire un corretto svolgimento della sua attività.

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

2. Definizioni

“**ANAC**” l’Autorità Nazionale Anticorruzione

“**Codice Privacy**” il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 (“*Codice in materia di protezione dei dati personali*”) che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali

“**Decreto Whistleblowing**” Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

“**Destinatario**” indica un soggetto individuato dalla società, destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite

“**Direttiva**” la Direttiva (UE) 2019/1937

“**GDPR**” il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

“**Segnalante/i**” coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione,

controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

“Segnalazione Whistleblowing” o **“Segnalazione”** la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura

“Segnalazione Whistleblowing Anonima” o **“Segnalazione Anonima”** le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, 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 esterna

“Divulgazione pubblica” o **“Divulgare pubblicamente”** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

“Contesto lavorativo” le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal personale dipendente della società o da terzi nell’ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la società, 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

“Persona Coinvolta” la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

“Soggetti Collegati” i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

“Facilitatore” persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

3. Oggetto e contenuto della Segnalazione

La Procedura disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni, anche in ipotesi di fondato sospetto, di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea - di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo - che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società.

In particolare, la Segnalazione dovrà riguardare informazioni sulle violazioni aventi ad oggetto fatti riferibili a soggetti facenti parte della Società o terzi, che possano integrare:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori: a) appalti pubblici; b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; c) sicurezza e conformità dei prodotti; d) sicurezza dei trasporti; e) tutela dell'ambiente; f) radioprotezione e sicurezza nucleare; g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; h) salute pubblica; i) protezione dei consumatori; j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in tema di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le “**Violazioni**”.

Le disposizioni regolamentari non si applicano:

1. alle 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 regole/procedure interne;
2. alle 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. alle violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (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. ai 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 antisindacale.

Le segnalazioni devono riguardare fatti di cui il Segnalante abbia conoscenza, avendo lo stesso Segnalante fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano vere al momento della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti in modo da renderne concretamente possibile la verifica, e devono essere circostanziate, ossia effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire l'accertamento dei fatti segnalati.

E' utile che alla Segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La società Società Cooperativa Geos si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

4. Soggetti legittimati

I soggetti legittimati ad effettuare le Segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, protette dalla normativa sono:

- i lavoratori subordinati della società Società Cooperativa Geos (ivi compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio);
- i lavoratori autonomi;
- i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la società Società Cooperativa Geos;
- i liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la società Società Cooperativa Geos;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società Società Cooperativa Geos;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela viene riconosciuta anche quando la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica avviene:

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 sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela riconosciuta ai soggetti sopra indicati spetta anche a coloro che potrebbero subire ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nel processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, e precisamente:

- facilitatori;

- persone del medesimo contesto lavorativo del 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;
- ai colleghi di lavoro del 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;
- 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 già menzionate persone.

5. Segnalazione interna

La Società Cooperativa Geos ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Tale canale di segnalazione interna è stato istituito dando informativa alle rappresentanze sindacali.

In ottemperanza a quanto prescritto dagli artt. 4 e 5 del Decreto Whistleblowing la gestione del canale di segnalazione interna viene affidata al DPO Daniele Lucioli, HHIC High Improve Consulting srls ("**Destinatario**"), dotato di tutti i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari.

Qualora il Destinatario coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una Persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, quest'ultima potrà essere indirizzata ad altro soggetto, individuato nella persona del responsabile della sezione amministrativa Barbara Mori ("**Destinatario alternativo**"), in grado di garantire una gestione efficace, indipendente ed autonoma, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Utilizzando il canale alternativo di segnalazione interna, il Destinatario non viene a conoscenza né dell'effettuazione della Segnalazione, né dei fatti ad oggetto della stessa. Pertanto, in tal caso, il Destinatario rimane di fatto escluso dalla gestione della Segnalazione.

La Segnalazione potrà essere inviata, per iscritto, nei seguenti modi:

- a) La piattaforma informatica: con questa modalità è possibile effettuare segnalazioni anonime;
- b) La casella di posta elettronica whistleblowing@coopgeos.it: con questa modalità non è possibile effettuare segnalazioni anonime;
- c) Il servizio postale (posta ordinaria o con raccomandata A.R.) indirizzata al R.P.C.T. con la dicitura "riservata personale": con questa modalità non è possibile effettuare segnalazioni anonime;
- d) Consegna brevi manu in sede in busta chiusa indirizzata al R.C.P.T. con la dicitura "riservata personale": con questa modalità non è possibile effettuare segnalazioni anonime;

Nel primo caso, il Segnalante accede ad una piattaforma informatica attraverso il link [whistleblowing](http://www.coopgeos.it) nel footer della pagina istituzionale del sito internet <http://www.coopgeos.it>; all'interno della piattaforma sarà possibile compilare un "modulo di segnalazione", indicando un codice identificativo alfanumerico di 8

caratteri ed una password di almeno 10 caratteri contenente numeri, lettere maiuscole e minuscole e caratteri speciali. Mediante tali indicazioni il Segnalante potrà monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria aprendo il documento indicato con il nome del codice identificativo ed utilizzando la password scelta; questo a garanzia della riservatezza e dell'anonimato del Segnalante.

Nel secondo caso, la Segnalazione potrà essere inviata, per iscritto, tramite lettera raccomandata a/r all'attenzione del Destinatario gestore, presso la sede della società Società Cooperativa Geos: in particolare, la Segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della Segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta, riportante all'esterno unicamente l'indirizzo della società e la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Per agevolare il Segnalante è stato predisposto un format non vincolante di Modulo di segnalazione, allegato all'Informativa che verrà rilasciata dalla società.

Il Segnalante potrà altresì richiedere un incontro diretto con il Destinatario, fissato entro un termine ragionevole. Di detto incontro, verrà redatto apposito verbale firmato dal Segnalante e dal Destinatario. Una copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla società e sia evidente che si tratti di una segnalazione Whistleblowing, la stessa deve essere trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al Destinatario, dandone contestuale notizia al Segnalante.

6. Gestione del canale di segnalazione interna – Procedimento

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. L'avviso deve essere inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella Segnalazione. In assenza di detto dato, la Segnalazione verrà trattata come segnalazione ordinaria, sottratta alle tutele previste per il Whistleblowing;
- b. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- c. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Destinatario prende in carico la Segnalazione, verificando preliminarmente la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi per effettuare la Segnalazione interna (ad es. se il soggetto è legittimato a segnalare e se l'oggetto della segnalazione è compreso negli ambiti della disciplina). Se la segnalazione riguarda una materia esclusa, dovrà essere trattata come segnalazione ordinaria, dandone comunicazione al Segnalante.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

- i dati identificativi ed il recapito del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Destinatario potrà procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Una volta effettuata la procedibilità e ammissibilità, il Destinatario avvia il processo di istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate, al fine di valutarne la fondatezza.

Durante la fase istruttoria e di indagine, il Destinatario, ove necessario, può chiedere chiarimenti al Segnalante e/o ad altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, e può inoltre richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Destinatario ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento, il Destinatario è tenuto a fornire un riscontro al Segnalante circa gli esiti dell'istruttoria avviata, che potranno essere:

- di archiviazione, motivandone le ragioni;
- di accertamento della fondatezza della segnalazione, con trasmissione della pratica agli organi interni competenti.
- di aggiornamento dell'attività svolta, qualora si renda necessario prolungare il termine per l'espletamento dell'istruttoria e dell'indagine oltre i tre mesi.

All'esito dell'attività istruttoria, il Destinatario dovrà redigere una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, da condividere con le funzioni o strutture aziendali competenti (ad. es. Responsabile Ufficio del Personale, Presidente del C.d.A., Amministratore Delegato etc.) , al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della società.

Gli esiti dell'attività d'indagine possono essere altresì sottoposti al legale rappresentante della società Società Cooperativa Geos, per eventuali procedure sanzionatorie nei confronti della Persona Coinvolta o nei

confronti del Segnalante, qualora le Segnalazioni infondate si rivelino essere state effettuate in malafede o con intento diffamatorio, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte.

Non spetta al Destinatario accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della società ovvero della magistratura.

Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio debitamente custodito dal Destinatario, per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione finale del processo di gestione della Segnalazione.

7. Segnalazione esterna

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e divulgazioni pubbliche di violazioni nei casi espressamente previsti dalla norma.

La possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'ANAC è consentita solo nei casi di seguito riportati:

- ove non sia attivo il canale di segnalazione interno ovvero se il medesimo non risulti conforme alle prescrizioni di legge;
- nei casi in cui il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna alla quale non è stato dato seguito;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, con le modalità definite da Anac con proprie linee guida disponibili sul sito dell'Autorità.

8. Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica, con la quale le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio, deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché il soggetto divulgante possa essere tutelato.

In particolare, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- a una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti, abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;

- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante;

- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il Segnalante.

Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

9. Riservatezza dell'identità del Segnalante

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 può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (Destinatario).

La medesima garanzia è prevista in favore delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché ai Facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

Qualora la Segnalazione venga trasmessa ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della società.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'art. 329 c.p.p.

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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Qualora il Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori su quali fondare la contestazione.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà della società di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, sussistendone i presupposti.

10. Divieto e protezione contro le ritorsioni

Nei confronti del Segnalante non deve essere consentito né tollerato alcun comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La stessa tutela si applica anche nei confronti del Facilitatore e degli altri soggetti assimilati al Segnalante (ad es. colleghi di lavoro del segnalante, persone del medesimo contesto lavorativo etc.).

In particolare, per ritorsioni si intendono quelle fattispecie elencate all'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. una revoca ingiustificata di incarichi;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

e. il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

Ai fini dell'applicazione del regime di protezioni contro le ritorsioni, è necessario sussistano alcune condizioni e precisamente:

- 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- 3) E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- 4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate dal Segnalante esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Qualora ANAC accerti la ritorsione, verrà dichiarata la nullità della misura ritorsiva e comminata la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 Euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. In caso di licenziamento, lo stesso sarà da intendersi nullo, con conseguente reintegra nel posto di lavoro del Segnalante.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto Segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Le medesime misure sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

11. Limitazioni di responsabilità per il Segnalante

Il Segnalante non sarà chiamato a rispondere, né penalmente né in sede civile e amministrativa, in caso di:

- Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Detta limitazione di responsabilità sussiste solo qualora ricorrano cumulativamente due condizioni: (i) fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione; (ii) effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni che: (i) non sono collegati alla segnalazione; (ii) non sono strettamente necessari a rivelare la violazione; (iii) configurano un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

12. Il trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

In ogni caso, si specifica che il Titolare del Trattamento tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

E' garantito all'interessato l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR, secondo le modalità indicate nella relativa Informativa.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

A tal proposito, il soggetto interessato potrà consultare l'Informativa sul trattamento dei dati personali predisposta appositamente dalla società ed affissa alla bacheca aziendale.

13. Poteri sanzionatori dell'Anac

È soggetto a sanzioni pecuniarie comminate da Anac chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

14. Ulteriori disposizioni

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella intranet aziendale, all'interno della sezione personale di ciascun dipendente, disponibile tramite l'applicativo Zucchetti.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal d.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.



In conformità a quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. 24/2023, presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti.