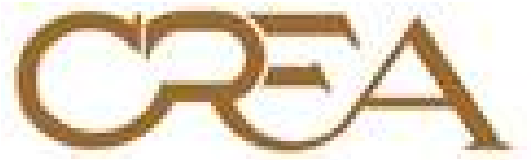

POLICY WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

STATO REVISIONE DOCUMENTO

00	11/09/2026	Prima Emissione
Rev.	**Data**	**Causale**

SOMMARIO

1. *FINALITA' DEL DOCUMENTO* 3
2. *DEFINIZIONI* 3
3. *TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE* 4
4. *CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA* 5
4.1. *Oggetto della segnalazione* 5
4.2. *Soggetti segnalanti* 6
4.3. *Modalità di segnalazione* 6
5. *IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI* 7
6. *LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI* 7
7. *REPORTING* 9
8. *GARANZIE E TUTELE* 10
8.1. *Tutela del segnalante* 10
8.2. *Tutela del segnalato* 12
9. *SISTEMA DISCIPLINARE* 13
10. *PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI* 13
11. *I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC* 13
12. *PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLICY* 14
13. *DOCUMENTI RICHIAMATI E APPLICABILI* 14

1. FINALITA' DEL DOCUMENTO

La presente policy definisce la procedura di CREA S.R.L. da seguire per le segnalazioni di sospette condotte scorrette o di sospetti atti illeciti o di presunte violazioni (c.d. whistleblowing), in conformità a quanto disciplinato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire ai segnalanti (c.d. whistleblower) chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento, rimuovendo i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso a segnalazioni (come, ad esempio, dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni).

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno predisposto dalla Società;
- «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC);
- «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;
- «segnalazione anonima»: segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante;
- «persona segnalante» (c.d. whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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 segnalata o segnalato o persona coinvolta»: 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;
- «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 la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «seguito» o «follow up»: l'insieme delle azioni intraprese nell'ambito della gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle analisi e le eventuali misure da adottare;
- «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito o follow up che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

- «Gestore delle segnalazioni»: persona fisica, ufficio interno autonomo dedicato o soggetto esterno appositamente incaricato dall'ente, cui è affidata la ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing, con obbligo di imparzialità, autonomia, indipendenza e riservatezza.

3. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Coloro che intendano effettuare una segnalazione di fatti o comportamenti rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 possono farlo:

- utilizzando il canale di segnalazione interna predisposto dalla Società e descritto **al capitolo 4**;
- utilizzando il canale di segnalazione esterno gestito dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione)
- attraverso divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ad integrazione delle modalità di segnalazione sopra citate rimane sempre possibile per il soggetto che intenda effettuare una segnalazione rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria o Contabile presentando denuncia in merito ai fatti o alle condotte rilevanti di cui sia venuto a conoscenza.

In via prioritaria **DEVE** essere favorito l'utilizzo del canale interno predisposto dalla Società e di seguito 2descritto **al capitolo 4**.

A. Canale di segnalazione esterno gestito da ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione ricorrendo al canale di segnalazione esterno istituito a tal scopo dall'ANAC nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- è stata effettuata una segnalazione interna, la quale, tuttavia, non ha avuto seguito. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato. ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dalla Legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito delle analisi interne svolte. È bene precisare, pertanto, che per "avere seguito", la norma non intende che le aspettative del segnalante, in termini di risultato della segnalazione, debbano essere necessariamente soddisfatte;
- il segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Il canale di segnalazione esterno, analogamente al canale interno, garantisce la riservatezza dell'identità della segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione rivolta all'ANAC è effettuata secondo le modalità da quest'ultima messe a disposizione sul proprio portale https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

B. Divulgazione Pubblica

Fermo restando l'accesso prioritario al canale interno di segnalazione e il principio di buona fede cui la segnalazione si ispira, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno

irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);

- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, non dia seguito a detta segnalazione in assenza dei presupposti).

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le sospette condotte scorrette o sospetti atti illeciti o presunte violazioni, che consistano in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (ivi comprese violazioni del Codice etico);
- violazioni del diritto dell'Unione Europea;
- violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286

Le segnalazioni dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- essere effettuate in buona fede;
- essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi ineseguibili le seguenti segnalazioni:

- relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;

- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

4.2. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni relative a violazioni conosciute nell'ambito del contesto lavorativo o di una collaborazione con la Società possono essere effettuate da:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o forniscono beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

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

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele come descritto nel capitolo 7.

4.3. Modalità di segnalazione

Al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliano effettuare una segnalazione, la Società mette a disposizione canali tra loro alternativi, nello specifico:

- segnalazione in forma SCRITTA, tramite piattaforma informatica accessibile al link **https://whb.ecosagile.com/?EV=AA&CL=18674**
- segnalazione in forma ORALE
  - tramite sistemi audio integrati (registrazione vocale) nella piattaforma informatica sopra indicata;
  - mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole di n. 7 giorni. La richiesta dell'incontro è da effettuare all'interno della piattaforma informatica sopra indicata.
    In tale caso, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante (tracciato con **Mod_Consenso Segnalazione orale**), è documentata a cura del gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In

caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione (**Mod_Verbale Segnalazione orale**).

Laddove possibile, è da preferirsi l'uso della piattaforma elettronica. Allo stesso modo, sebbene le segnalazioni anonime rappresentino un'alternativa percorribile, la Società suggerisce ai segnalanti di preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità sopra descritte, verranno trattate come segnalazioni ordinarie e saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal D.lgs. 24/2023. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere prese in carico dal Gestore e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Laddove il segnalante anonimo dovesse essere identificato e dovesse aver subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le medesime tutele previste per il Segnalante dal D.Lgs 24/2023.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata al Gestore delle segnalazioni come definito nel capitolo seguente.

Non è inusuale il ricevimento di segnalazioni attraverso canali differenti rispetto a quelli ufficiali e declinati sopra (e.s. lettere anonime spedite all'attenzione del Management e del Vertice aziendale). Il personale che dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali ufficiali ha la responsabilità e il dovere morale di trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore del canale di segnalazione interno, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione del canale di segnalazione interno adottato dalla Società è affidata a Daniele Erik. Il gestore delle segnalazioni è stato individuato tenendo conto dei requisiti di autonomia (intesa come imparzialità e indipendenza) di adeguata formazione in materia di whistleblowing e trattamento dei dati personali, nonché di adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della Società.

Al fine di prevenire il rischio che il gestore delle segnalazioni si trovi, allo stesso tempo, a ricevere e gestire una segnalazione e a risultare persona coinvolta nell'ambito della stessa, la Società individua preventivamente, nel presente atto organizzativo, un sostituto del gestore, chiamato a subentrare a quest'ultimo nei seguenti casi:

- conflitto di interessi del gestore, quando lo stesso coincida con la persona segnalante, con la persona segnalata o comunque coinvolta nella segnalazione;
- assenza prolungata del gestore, protratta per oltre 7 giorni, tale da non consentire il rispetto dei termini previsti dal d.lgs. n. 24/2023 per la gestione della segnalazione (in particolare l'avviso di ricevimento entro 7 giorni).

Al sostituto si applicano i medesimi requisiti di autonomia, imparzialità, indipendenza e competenza richiesti dalla legge e dalle Linee Guida ANAC con riferimento al gestore titolare.

Il sostituto, una volta attivato, gestisce la segnalazione con gli stessi poteri, doveri e obblighi di riservatezza previsti in capo al gestore, ivi compreso il divieto di rivelare l'identità del segnalante e di ogni altra informazione da cui la stessa possa essere dedotta, direttamente o indirettamente.

Qualora anche il sostituto, individuato nel presente atto, si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi sopra richiamate, la persona segnalante può rivolgersi direttamente ad ANAC mediante il canale di segnalazione esterna, ricorrendo una delle condizioni previste dall'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

6. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni ricevute tramite il canale interno sono gestite garantendo massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse. In particolare, una volta ricevuta una segnalazione, il gestore delle segnalazioni svolge, in linea generale, le seguenti attività:

- viene rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione. Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria;
- viene mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni;
- viene dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, secondo i principi di confidenzialità, tempestività ed imparzialità, valutando la segnalazione ricevuta e disponendo le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;
- viene dato riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il gestore delle segnalazioni in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto:
  - generiche o non adeguatamente circostanziate;
  - palesemente infondate;
  - riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
  - "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
  - "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile e pertanto da chiudere, il gestore della segnalazione deve procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

La fase istruttoria della segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Il Gestore delle segnalazioni nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazione specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione

delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al Gestore delle segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Procedura "whistleblowing".

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

7. REPORTING

Il Gestore delle segnalazioni trasmette almeno annualmente all'Organo Direttivo una relazione sull'andamento del sistema di segnalazione, contenente dati statistici aggregati, tipologie di segnalazioni, stato delle istruttorie concluse e criticità riscontrate, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal d.lgs. 24/2023.

8. GARANZIE E TUTELE

Il D.lgs. 24/2023 ha introdotto delle tutele a protezione dei soggetti segnalanti, le quali sono state estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, in particolare:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- 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.

8.1. Tutela del segnalante

A. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità della persona 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.

Tale tutela si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante ed ha come corollario la garanzia di tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica, ivi comprese anche quelle effettuate attraverso linea telefonica non registrata o sistema di messaggistica vocale, la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente rispetto alla Società: in particolare si utilizza la Piattaforma EcosAgile Whistleblowing fornita da SoftAgile S.r.l.
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati.
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza per la protezione dell'identità del Segnalante e del contenuto delle segnalazioni, mediante l'utilizzo di protocolli di comunicazione sicuri (SSL/TLS), sistemi di cifratura delle informazioni archiviate e misure tecniche e organizzative idonee a prevenire accessi non autorizzati ai dati.
- la piattaforma consente l'invio di segnalazioni in forma nominativa o anonima e permette l'instaurazione di un canale di comunicazione protetto tra il Gestore delle segnalazioni e il Segnalante, anche qualora quest'ultimo abbia scelto di mantenere l'anonimato.
- l'accesso alle segnalazioni è riservato esclusivamente ai soggetti autorizzati e formalmente incaricati della loro gestione, nel rispetto dei principi di riservatezza, integrità e limitazione dell'accesso ai dati previsti dalla normativa vigente.
- la soluzione è progettata per supportare la conformità alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing e alla normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR), attraverso adeguate misure di sicurezza e tracciabilità delle attività di gestione delle segnalazioni.

- la piattaforma prevede specifiche misure di sicurezza per gli utenti incaricati della gestione delle segnalazioni, tra cui sistemi di autenticazione rafforzata e controlli periodici volti a verificare l'efficacia delle misure di protezione adottate

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, garantisce l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative idonee ad assicurare che il trattamento dei dati personali è realizzato in modo conforme alla disciplina dettata dalla normativa privacy applicabile.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto 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 sui quali fondare la contestazione.

Per la raccolta del consenso alla rivelazione dell'identità del segnalante il Gestore delle segnalazioni utilizza il modulo "**Mod_Consenso rivelazione identità segnalante**", che deve essere debitamente compilato e sottoscritto dalla persona segnalante prima dell'eventuale divulgazione dei relativi dati identificativi.

B. Tutela del segnalante da ritorsioni o discriminazioni

La Società vieta ogni forma di ritorsione, la quale è definita come "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 la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Sono ritorsioni, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per l'applicazione della tutela è necessario che:

- ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le disposizioni del D.lgs. 24/2023
- ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita 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.

C. Altre tutele

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

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

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

8.2. Tutela del segnalato

La presente policy 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.

L'art. 16, comma 3, del D.lgs. 24/2023 stabilisce che la tutela non è più garantita 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, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

La Società per i propri Dipendenti prevede e, ricorrendone i presupposti, adotta sanzioni disciplinari nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, o altri eventuali soggetti coinvolti nei fatti segnalati, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente Policy;
- di coloro che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità al Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Riguardo ai Terzi (es. fornitori, consulenti etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto di ogni altra normativa interna applicabile.

10. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel rispetto del principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. "GDPR"), solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alle finalità della presente Policy possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi.

Nell'informativa privacy sono contenute le informazioni generali relative al trattamento dei dati personali nell'ambito di gestione delle segnalazioni (**Mod_Informativa privacy whistleblowing**)

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.

11. I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, l'Autorità nazionale Anticorruzione (in breve ANAC) applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e sopra descritto al punto 6.1.A. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

12. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLICY

La Società ha proceduto a pubblicare la presente policy sul proprio sito aziendale. Il link sopra citato è accessibile sia ad opera del personale della Società che ai terzi.

La Società provvede inoltre a diffondere la presente policy con le modalità di comunicazione interna, nonché a formare il proprio personale in materia di Whistleblowing e sulla presente procedura.

13. DOCUMENTI RICHIAMATI E APPLICABILI

Mod_Informativa privacy whistleblowing
Mod_Consenso rivelazione identità segnalante
Mod_Consenso Segnalazione orale
Mod_Verbale Segnalazione orale