

Sommario

1. OBIETTIVI	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. DESTINATARI	4
4. DEFINIZIONI	5
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
6. ESCLUSIONI	7
7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	7
8. CANALE DI SEGNALAZIONE	8
9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE	9
10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
11. LA TUTELA DEL SEGNALANTE	14
12. TUTELA DEL SEGNALATO	17
13. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA	18

n.	Data decorrenza	Oggetto
1/W	14/12/2023	Adozione del documento

1. OBIETTIVI

Il presente documento, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Euroverde (la Società), ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società e di tutte le sue unità locali l'osservanza delle previsioni del D.lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 15 luglio 2023 a coloro che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura pari o superiore a 250 unità e dal 17 dicembre 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura compresa tra 50 e 249 unità – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 179/2017 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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;

- Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023, ANAC;
- Nuova Disciplina “Whistleblowing” - Guida Operativa per gli Enti Privati di Confindustria di ottobre 2023.

3. DESTINATARI

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc.);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi della Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

La segnalazione può avvenire:

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

4. DEFINIZIONI

- **Segnalazione:** comunicazione scritta od orale che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società, Modello 231 e Codice Etico di cui si ha avuto conoscenza in corso di rapporto o che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Rientrano altresì nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (sul punto si rinvia al paragrafo 5);

- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo interno o esterno, autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità della gestione del canale di segnalazione e delle iniziative connesse alla sussistenza dei fatti segnalati, tra cui la conduzione dell'istruttoria e la promozione delle eventuali misure necessarie.
- **Piattaforma informatica “My Whistleblowing”** (di seguito anche “My Whistleblowing”): canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Conformemente alle dimensioni della Società, la Segnalazione può avere ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e di ogni procedura, policy, documento normativo in genere cui lo stesso rinvia;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 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 europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che 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 nei settori indicati ai punti che precedono.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al paragrafo 5).

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate alla funzione aziendale competente, che si occuperà della relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo la presente Procedura le informazioni già di dominio pubblico.

Qualora il Segnalante effettui una Segnalazione al di fuori dei canali di segnalazione previsti dalla Società ed avente ad oggetto materie escluse dal perimetro whistleblowing come sopra specificato, questa è considerata quale "segnalazione ordinaria" ed è tramessa entro 2 giorni al superiore gerarchico e/o responsabile.

7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gestore delle Segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza (organo collegiale composto dall'avv. Nicola Picchi, Presidente, l'avv. Giulia Cagnazzo, componente esterno, e il dott. Biagio Notario, Sindaco Unico).

Nell'ipotesi di conflitto di interessi, ossia se:

- il soggetto Segnalato sia un componente dell'OdV,
- un componente dell'OdV abbia un interesse anche potenziale correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;

la Segnalazione verrà gestita dall'OdV con esclusione del membro in conflitto. Il soggetto in conflitto di interessi sarà escluso dall'accesso ai dati della Segnalazione e non potrà partecipare all'istruttoria ed a tutte le fasi successive.

Il Gestore delle Segnalazioni assicura il corretto svolgimento del procedimento di Segnalazione delle violazioni e riferisce direttamente e senza indugio agli Organi aziendali le informazioni oggetto di Segnalazione rilevanti.

Il Gestore delle Segnalazioni è a disposizione per fornire informazioni e chiarimenti sull'utilizzo del Canale di Segnalazione Interno, del Canale di Segnalazione Esterno gestito dal ANAC, con particolare riguardo ai presupposti ed alle modalità per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti ed alle procedure.

Altresì il Gestore si interfaccia con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto 24/23 ed alle presenti Linee Guida. Al Gestore però non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

8. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **My Whistleblowing** [<https://euroverde.it/segnalazioni-whistleblowing/>] quale canale di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale della Società (<https://www.euroverde.it/>).

Rimane comunque sempre possibile per il Segnalante utilizzare il canale di Segnalazione orale, attraverso richiesta di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni entro un termine ragionevole (cfr. art. 4 D.lgs. n. 24/2023).

La Piattaforma **My Whistleblowing** permette di effettuare Segnalazioni scritte, con la possibilità di caricare documenti e contenuti video.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione;

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge e meglio specificato al paragrafo 10).

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante che abbia indicato un canale di contatto un avviso di avvenuta consegna della Segnalazione. Ricevuta la Segnalazione, sarà emesso avviso ricevimento della Segnalazione medesima entro 7 dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma **My Whistleblowing** e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messaggistica.

Attraverso la Piattaforma **My Whistleblowing** il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, se la Segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" (ovvero ciò sia stato espressamente indicato dal Segnalante o sia comunque deducibile dal contenuto della Segnalazione), questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'OdV (Gestore delle Segnalazioni) all'indirizzo e-mail odv@euroverde.it entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

In tal caso il Gestore delle Segnalazioni provvederà all'archiviazione della Segnalazione unitamente alle evidenze documentali ricevute in conformità con quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Segnalazione esterna ad ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC solo se:

- a) in seguito alla Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito;

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

I casi di cui alle lettere b) e c) devono basarsi su fondati motivi e non su semplici illazioni.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

Qualora si verificasse una segnalazione “esterna” alle condizioni di cui sopra (lett. a, b, c), l’Organismo di Vigilanza deve indagare circa le ragioni che hanno portato il segnalante all’utilizzo di tale modalità di segnalazione, nonché sollecitare la Società affinché ponga in essere le azioni necessarie per rimuovere le cause che hanno originato tale scelta.

Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all’ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l’autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

Denuncia

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

Si rammenta, in ogni caso che, la Segnalazione in ordine a condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e del Sistema Normativo Interno in esso richiamato può essere effettuata solo ricorrendo al canale di segnalazione interno.

10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. *Registrazione;*
- b. *istruttoria;*
- c. *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. *Archiviazione*
- e. *Reportistica*

a. *Registrazione*

Effettuata la Segnalazione su **My Whistleblowing** sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, ricevuta informativa in merito al caricamento della Segnalazione mediante procedura di notifica automatizzata, sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

b. **Istruttoria preliminare**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine, il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023 e:

- laddove rilevi da subito che la Segnalazione sia palesemente infondata o rientrante nei casi di esclusione di cui al paragrafo 6) procede all'archiviazione immediata, dandone riscontro al Segnalante;
- laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori

informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata, dandone riscontro al Segnalante;

- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro;
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi successive dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione, dandone riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla Segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e, se lo ritiene opportuno, trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione aziendale competente per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo di lavoro di riferimento. In caso di Segnalazioni che riguardino il Sindaco Unico, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla piattaforma online entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

d. Archiviazione

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma **My Whistleblowing**, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili. Nel caso di utilizzo di documentazione cartacea nel corso dell'istruttoria, la stessa verrà informatizzata e successivamente distrutta.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a 5 anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

e. Reportistica

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica annuale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

11. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante, al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;

- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

E ancora, le misure di protezione si estendono anche al Segnalante che effettui la Segnalazione al di fuori dei canali whistleblowing predisposti dalla Società, sempre che si tratti di una segnalazione rientrante nel perimetro di cui al D.lgs. 24/2023.

Riservatezza

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica. L'identità del Segnalante è infatti sottratta alla disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha diritto di ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 196/03, abrogato e sostituito dall'art. 15 del Regolamento UE 2016/679 e art. 12, comma 5, D.lgs. 24/2023).

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato.

In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata. La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere tali condotte contro coloro che hanno presentato Segnalazioni nell'ambito delle presenti Linee Guida.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante medesimo che dall'organizzazione sindacale da questi indicata, nonché all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

È altresì previsto che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante sia nullo, così come siano nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

12. TUTELA DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

Il Segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Il Segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge per l'esercizio del diritto di difesa.

Nella fase di analisi della segnalazione, nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità, il Segnalato viene tutelato attraverso la riservatezza dei suoi dati personali, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione.

La Società si impegna a tutelare il responsabile della violazione da eventuali effetti negativi diversi dal provvedimento adottato dagli organi competenti.

13. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA

La mancata osservanza della presente Procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal Contratto Collettivo, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.