

Atala[®]

**PROCEDURA
WHISTLEBLOWING**

Vers. 1 – Dicembre 2023

Indice

1. Introduzione	3
2. Finalità della Procedura	3
3. Perimetro di applicabilità e Destinatari	4
4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione	4
4.1 Esclusioni	5
5. Segnalazioni anonime	6
6. Canali di segnalazione	6
6.1 Canali di segnalazione interni.....	6
6.1.1 Gestore delle segnalazioni.....	7
6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente	7
6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione.....	7
6.1.4 Riscontro al Segnalante	9
6.2 Canale di segnalazione esterno.....	9
6.3 Divulgazione pubblica.....	9
6.4 Denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile	10
7. Protezione e tutela del Segnalante	10
7.1 Divieto di ritorsione.....	11
7.2 Obbligo di riservatezza	11
7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità.....	11
8. Tutela del Segnalato.....	12
9 Sistema sanzionatorio	12
10. Trattamento dei dati personali	13
11. Archiviazione e conservazione della documentazione	13
12. Diffusione e implementazione.....	14
13. Aggiornamento della Procedura	14

1. Introduzione

Il termine “*Whistleblowing*” (letteralmente “soffiare il fischietto”) richiama un istituto di derivazione anglosassone che permette ai dipendenti, ai collaboratori e a tutti gli *stakeholders* di una società o di un ente di segnalare a specifici soggetti ed organismi, appositamente individuati, la commissione di un reato o di un illecito avvenuto durante lo svolgimento dell’attività lavorativa ad opera di soggetti appartenenti alla medesima struttura societaria o aziendale.

La Segnalazione, dunque, è uno strumento di tutela attraverso il quale il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce a prevenire e a ridurre l’affioramento di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’organizzazione di appartenenza.

In Italia l’introduzione dell’istituto del *Whistleblowing* è avvenuta gradualmente: in un primo momento nel solo settore pubblico con l’emanazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente ha trovato la sua applicazione anche nel settore privato con l’emanazione della Legge n. 179/2017 nei confronti degli enti e delle società che avevano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello”).

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24 (di seguito anche “Decreto”) ha da poco aggiornato la disciplina del *Whistleblowing*, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e di normative nazionali, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ne ha esteso l’ambito applicativo.

Da ultimo, le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, e la Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria, datata al 27 ottobre 2023, hanno completato il quadro normativo illustrato.

Premesso quanto sopra, Atala S.p.A. (di seguito anche “ATALA” o “Società”) ha deciso di dotarsi della presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito “Procedura”), con lo scopo di assicurare e promuovere la comunicazione di violazioni anche sospette, della normativa nazionale e internazionale, dei principi del Codice Etico, del Modello della Società, delle linee-guida anticorruzione, nonché violazioni di procedure e regole aziendali.

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

2. Finalità della Procedura

La Società, attraverso la presente Procedura, si propone di prevenire le conseguenze di potenziali comportamenti contrari a norme di legge e/o ai principi sanciti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nelle procedure di cui si è dotata ATALA, commessi all’interno dell’ambito lavorativo.

La presente Procedura si propone di regolamentare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché di disciplinare le modalità di archiviazione e la successiva cancellazione delle Segnalazioni e della documentazione ad esse correlata.

3. Perimetro di applicabilità e Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- ❖ i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- ❖ i dipendenti di ATALA;
- ❖ i *partner*, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione con la Società (“Terzi”);
- ❖ i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore della Società.

Le disposizioni della Procedura si applicano in favore del *whistleblower* non solo in costanza di rapporto giuridico, ma anche nel caso in cui la Segnalazione sia compiuta:

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

I Destinatari sono tenuti a comunicare tempestivamente eventuali comportamenti illeciti, rientranti nell’ambito di applicazione del presente documento (Cfr. par. 4), attraverso le modalità di seguito descritte, astenendosi dal dare avvio ad autonome attività di analisi e/o approfondimento.

4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione

La Segnalazione deve avere un contenuto puntuale e preciso così da consentire l’effettuazione delle dovute e necessarie verifiche e/o indagini, al fine di accertare la fondatezza dei fatti segnalati.

La Segnalazione deve avere carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle violazioni per cui il sistema è stato implementato.

A tal fine, è opportuno che la Segnalazione presenti i seguenti elementi:

- ❖ le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto, oggetto della Segnalazione;
- ❖ le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione o l’indicazione di elementi che ne permettano l’individuazione, qualora non si volesse procedere ad una Segnalazione anonima (Cfr. Par. 5);
- ❖ i dati identificativi o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- ❖ la descrizione chiara e completa del fatto.

Il *whistleblower* deve effettuare le Segnalazioni in buona fede e con spirito di responsabilità.

Per rendere la Segnalazione il più possibile precisa e completa, è opportuno che il Segnalante provveda ad allegare documentazione a supporto di quanto affermato, nonché ad indicare le generalità di eventuali altri soggetti, informati sui fatti segnalati.

Il Gestore delle segnalazioni¹, ove valuti che il contenuto della Segnalazione non sia idoneamente circostanziato, può richiedere ulteriori chiarimenti al *whistleblower* tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, qualora il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Può formare oggetto di Segnalazione qualsiasi informazione, appresa nel contesto lavorativo, sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati dal legislatore.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono costituire oggetto di Segnalazione:

- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazione delle norme in materia di aiuti di stato;
- illeciti commessi nell'ambito della gestione degli appalti pubblici;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme in materia di concorrenza.

Possono, altresì, formare oggetto di comunicazione *whistleblowing* tutte quelle situazioni che, sebbene non si rappresentino già come violazioni, potrebbero essere classificate come tali a fronte di elementi concreti.

La Segnalazione può avere riguardo a chiunque operi nell'interesse o in favore della Società, compresi a titolo esemplificativo, gli amministratori, i dipendenti di ATALA o qualsiasi *stakeholders* che svolga la propria attività lavorativa e/o professionale a vantaggio o per conto della Società, ovvero abbia con le medesime relazioni di affari, ivi inclusi *partners*, clienti, fornitori, consulenti e collaboratori.

I Destinatari, qualora vengano informati in merito a possibili comportamenti illeciti o irregolarità commesse durante l'attività lavorativa o impattanti sulla stessa, da individui legati alla Società, sono invitati ad attivare la presente Procedura, segnalando i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai principi delle Società.

4.1 Esclusioni

Non possono formare oggetto di Segnalazione:

- le informazioni di dominio pubblico;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o del denunciante, che riguardano unicamente i propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero concernenti i propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);

¹ Come meglio definito al Par. 6.1.1

- le notizie prive di fondamento;
- le Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti normativi europei e da disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, in quanto già promotrici di garanzie ed apposite procedure di Segnalazione (Parte II, Allegato al D. Lgs. 24/2023);
- le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5. Segnalazioni anonime

Il *whistleblower* può effettuare la Segnalazione in forma anonima, ossia senza indicare le proprie generalità o altri elementi che permettano l'identificazione della propria identità.

Le Segnalazioni anonime sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie, qualora abbiano un contenuto puntuale, dettagliato e siano supportate da idonea documentazione.

Le Segnalazioni anonime sono registrate e archiviate, unitamente alla documentazione eventualmente allegata, dal Gestore delle Segnalazioni, secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili.

6. Canali di segnalazione

Il Legislatore ha previsto diversi canali di segnalazione che potranno essere utilizzati dal Segnalante:

- ❖ canali di segnalazione interni;
- ❖ canale di segnalazione esterno;
- ❖ divulgazione pubblica;
- ❖ denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

È di fondamentale importanza evidenziare che i canali di segnalazione elencati non sono alternativi: il Segnalante è tenuto ad utilizzare *in primis* il canale di segnalazione interno, ritenuto principale, e, soltanto al sussistere delle circostanze stabilite dal Legislatore specificamente per ciascuna modalità di comunicazione e riportate nella presente Procedura, potrà presentare le Segnalazioni attraverso gli altri canali indicati.

6.1 Canali di segnalazione interni

La Società ha istituito appositi canali di comunicazione, così articolati:

- Piattaforma informatica presente sulla pagina *internet* della Società;
- Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su richiesta espressa del Segnalante.

La Società, al di là del canale scelto dal Segnalante, si impegna a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Facilitatore², della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e di eventuali documenti allegati.

Il Segnalante ha sempre la possibilità di effettuare Segnalazioni anonime.

² Meglio definito al Par. 7.

6.1.1 Gestore delle segnalazioni

La gestione delle Segnalazioni è affidata ad una Commissione *Whistleblowing* (di seguito “Commissione”), così composta:

- Avv. Massimo Penco;
- Componente interno (CEO).

Successivamente alla ricezione della Segnalazione, la Commissione è tenuta:

- ❖ a rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ❖ ove possibile e necessario, a mantenere un dialogo con la persona segnalante e, ove necessario, richiedere ulteriori informazioni;
- ❖ a compiere l’attività istruttoria relativa alla Segnalazione;
- ❖ a fornire un riscontro in merito alla Segnalazione entro tre mesi dall’avviso di ricevimento o, in mancanza dell’avviso di ricevimento, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nell’esecuzione delle attività operative la Commissione può richiedere di avvalersi del supporto di risorse interne appositamente formate e autorizzate.

Nel caso in cui la Commissione o uno dei suoi membri dovesse coincidere con il Segnalante, con il Segnalato o dovesse essere coinvolto o interessato dalla Segnalazione, la stessa sarà immediatamente inviata al Consiglio di Amministrazione, che garantirà la gestione efficace, indipendente e autonoma della Segnalazione, sempre nel rispetto dell’obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina³.

6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente

La Segnalazione, inviata ad un soggetto diverso da quello specificamente individuato e ritenuto competente, è considerata “Segnalazione *whistleblowing*”, qualora il Segnalante dichiari esplicitamente di voler beneficiare delle tutele previste in materia *whistleblowing* o tale volontà sia riscontrabile dal contenuto della Segnalazione, e va pertanto inviata, entro sette giorni dalla sua ricezione alla Commissione, dandone contestuale notizia al Segnalante.

6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione

La Segnalazione è sottoposta preliminarmente ad un’attenta valutazione indirizzata a verificarne la procedibilità e l’ammissibilità.

La Commissione controlla che l’oggetto della Segnalazione rientri nell’ambito di applicazione del Decreto e che il Segnalante sia uno dei soggetti legittimati a presentare una Segnalazione *whistleblowing*.

Una volta verificata la procedibilità della Segnalazione, la Commissione ne verifica l’ammissibilità come “Segnalazione *whistleblowing*”, ossia controlla che il contenuto della Segnalazione presenti gli elementi costitutivi descritti in precedenza (Cfr. par. 4).

³ Nell’ipotesi in cui la Segnalazione si riferisse al CEO, componente del CdA, lo stesso si asterrà dalla gestione della Segnalazione.

Nel caso in cui la Commissione valuti improcedibile o inammissibile la Segnalazione, provvede all'archiviazione della stessa, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Durante tale verifica preliminare, la Commissione può:

- nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della Segnalazione;
- richiedere, al Segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

Compite tali verifiche, la Commissione avvia l'istruttoria in merito ai fatti e alle circostanze segnalate con lo scopo di valutarne la fondatezza.

L'attività istruttoria e di accertamento compete esclusivamente alla Commissione, che ha peraltro l'obbligo di assicurare che siano svolte correttamente tutte le necessarie verifiche, ad esempio le audizioni di soggetti informati sui fatti segnalati e l'acquisizione di documenti o informazioni ulteriori.

Nel caso in cui la Commissione ritenga necessario ricorrere all'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché al supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, oscura qualsiasi dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al Facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della Segnalazione).

Conclusa l'attività di accertamento, la Commissione può:

- archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Sul punto, la Commissione non ha competenza per valutare le responsabilità individuali e gli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti.

Tutto il processo di accertamento deve essere sempre tracciato e archiviato correttamente e, comunque, deve sempre essere tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.



6.1.4 Riscontro al Segnalante

La Commissione deve fornire un riscontro al Segnalante nel termine di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, nel termine di tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Tale termine non è, però, perentorio, potendo sussistere circostanze che richiedano un tempo maggiore per lo svolgimento delle verifiche necessarie.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, la Commissione informa il Segnalante circa:

- 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 quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, la Commissione comunica alla persona segnalante l'esito finale dell'ulteriore istruttoria compiuta.

6.2 Canale di segnalazione esterno

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione anche attraverso il canale esterno direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a cui è affidato il compito di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché sul contenuto della Segnalazione e sulla relativa documentazione.

L'accesso al canale esterno è consentito soltanto al ricorrere di determinate condizioni, ovvero nel caso in cui:

- ❖ non sia presente un canale di segnalazione interno alla società o, se sia presente, non risulti attivo o conforme alla legge;
- ❖ la Segnalazione interna presentata non abbia avuto seguito;
- ❖ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- ❖ la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC deve comunicare al Segnalante l'esito del proprio accertamento, che può consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, nell'emanazione di una raccomandazione o nell'applicazione di una sanzione amministrativa e, qualora accerti nel settore privato la sussistenza di ritorsioni derivanti dalle Segnalazioni, dovrà informarne l'Ispettorato nazionale del lavoro.

6.3 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può, inoltre, segnalare eventuali condotte illecite attraverso la divulgazione pubblica. Questa nuova modalità di Segnalazione consiste nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni attraverso la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere gran numero di persone.

Per effettuare una Segnalazione attraverso questa modalità di Segnalazione è necessario siano rispettate le seguenti condizioni:

- ❖ la persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità, previste all'interno della presente *policy*, e non ha ricevuto alcun riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ❖ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ❖ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

6.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

Il Segnalante può rivolgersi all'Autorità giudiziaria o contabile per denunciare la commissione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito lavorativo.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vanno rispettate dagli ufficiali dell'Autorità giudiziaria, cui è sporta la denuncia.

7. Protezione e tutela del Segnalante

Le misure di protezione, previste dal Legislatore e di seguito elencate, si applicano non soltanto al *whistleblower*, ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o legame con il Segnalante.

In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- i Facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, in costanza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso presta la sua attività lavorativa, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

L'applicazione delle misure di protezione è prevista esclusivamente, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 D. Lgs. 24/2023;
- la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura.

Si ricorda che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini del riconoscimento della tutela.

7.1 Divieto di ritorsione

La Società vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in virtù della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ritorsioni:

- ❖ la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- ❖ il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ❖ il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- ❖ il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- ❖ la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ❖ le note di merito negative o le referenze negative;
- ❖ la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- ❖ la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- ❖ la discriminazione o il trattamento di sfavore;
- ❖ l'adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria.

Il Segnalante può comunicare le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, all'ANAC, la quale provvederà ad informarne l'Ispettorato nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria spettanza.

È attribuito all'ANAC il compito di verificare se la ritorsione sia effettivamente conseguente alla Segnalazione e, nel caso di accertamento positivo, di decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative, a carico del responsabile della ritorsione.

Il Segnalante, qualora dovesse essere licenziato in virtù della Segnalazione presentata, ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 Legge 300/1970 o dell'art. 2 D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

7.2 Obbligo di riservatezza

Le Segnalazioni ricevute saranno tutte trattate in maniera riservata nei limiti e per quanto consentito dalle specifiche circostanze.

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rilevate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità

La normativa prevede sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di Segnalazioni effettuate con

dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

La Società potrà intraprendere le opportune iniziative a tutela dei propri diritti.

Il Segnalante non potrà essere punito qualora, nell'ambito della sua Segnalazione, riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

L'esclusione della responsabilità opera soltanto nel caso in cui ricorrano cumulativamente le seguenti condizioni:

1. il Segnalante, al momento della Segnalazione, avesse fondati motivi per ritenere che la divulgazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
2. la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura.

Allo stesso modo, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

8. Tutela del Segnalato

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

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, si decidesse di procedere con l'attività istruttoria, il soggetto Segnalato potrà essere interpellato e verrà ad egli garantita la facoltà di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

9 Sistema sanzionatorio

Qualora, a seguito delle dovute indagini, risultasse confermata la commissione di illeciti, gli unici soggetti deputati ad applicare provvedimenti disciplinari, laddove ritenuto opportuno, saranno gli organi e le funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile. Per quanto concerne la realizzazione di condotte contrarie ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello stesso.

Le sanzioni previste all'interno del sistema disciplinare sono individuate in ragione della loro idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria e sulla base dei criteri di proporzionalità ed effettività.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali Segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del contenuto della presente Procedura.

Sono, altresì, analogamente sanzionate tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante.

Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

10. Trattamento dei dati personali

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali), raccolti a seguito delle Segnalazioni, saranno trattati conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e dal D. Lgs. 196/2003 (Codice privacy).

La Società è titolare del trattamento dei dati e, a tal proposito, adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Per questo motivo la Società ha istituito appositi canali riservati per ricevere (sia per iscritto sia oralmente) le Segnalazioni e gestirle in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle Autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente ed oggettivamente necessario e garantire la corretta gestione della Segnalazione e a verificarne la fondatezza e, comunque, non oltre il termine di 5 (cinque) anni dalla data di chiusura della Segnalazione. Decorso tale termine, la Società dovrà cancellare il contenuto delle Segnalazioni.

I dati personali, che chiaramente non siano utili e necessari al trattamento e alla gestione di una determinata Segnalazione, non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

In ottemperanza alla normativa, i dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dalla Commissione agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e persona/e segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR da parte del Segnalato ("interessato" ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali) rispetto al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della gestione delle Segnalazioni può essere limitato qualora possa derivarne un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

11. Archiviazione e conservazione della documentazione

La Commissione provvede all'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della Segnalazione al fine di garantirne la tracciabilità e la riservatezza. La documentazione inerente alla



Segnalazione verrà conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

12. Diffusione e implementazione

Per garantirne la corretta applicazione, la Società si impegna a comunicare e rendere disponibile la presente Procedura a tutti i Destinatari nei luoghi di lavoro, nonché in una sezione apposita del sito *web* della Società.

13. Aggiornamento della Procedura

La Procedura sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante adeguamento alla normativa di riferimento, nonché all'operatività aziendale.