

Whistleblowing

Procedura “Gestione delle segnalazioni”

SCHEMA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DEL DOCUMENTO	Whistleblowing - Procedura “Gestione delle segnalazioni”
-----------------------------	---

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	15.12.2023	Prima emissione	
V.02	22.02.2024	Rev.01	

INDICE

1. Glossario	1
2. Inquadramento sulla normativa	3
3. Scopo e finalita' della procedura	4
3.1 Soggetti che possono effettuare le segnalazioni	5
3.2 Contenuto delle segnalazioni	5
3.3 Soggetti destinatari delle segnalazioni	7
3.4 Modalita' di trasmissione delle segnalazioni	7
3.5 Modalita' di accertamento e gestione delle segnalazioni	8
3.6 Tutela del segnalante da atti ritorsivi	11
3.7 Diritti del segnalato	11
4. Coordinamento con procedura flussi informativi e sistema disciplinare	12
5. Aggiornamento della procedura	12
INFORMATIVA EX ART. 13 REGOLAMENTO UE 2016/679 – WHISTLEBLOWING	13

GIOVANNI RASPINI

1. GLOSSARIO

Consiglio di Amministrazione (di seguito “CDA”): organo collegiale che esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli attribuiti per legge o dal presente Statuto ad altro organo della Società;

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Società atto a prevenire la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;

Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”): organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 (Articolo 6, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231);

Segnalante: soggetto che riferisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione, acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Segnalato: soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

Segnalazione o “segnalare”: comunicazione del segnalante concernente ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero del Modello 231 e degli elementi ad esso relativi;

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui la Società si è dotata;

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna previsto dalla Società;

Segnalazioni anonime: segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il suo autore;

Segnalazioni non rilevanti: comunicazioni ricevute dalla Società avente ad oggetto condotte che non costituiscono violazioni. Sono altresì ritenute segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle

GIOVANNI RASPINI

comunicazioni ricevute dalla Società che, sulla base di contenuti generici, non consentono di compiere verifiche idonee a ricostruirne la fondatezza e veridicità;

Segnalazioni in malafede: comunicazioni ricevute dalla Società che si rivelano essere prive di fondamento, sulla base di elementi oggettivi e soggettivi, indirizzata allo scopo di arrecare un danno;

Contesto lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, co. 3 e 4, del D.lgs. 23/2024, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazione sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

Persona coinvolta: 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;

Violazioni: comportamenti, attivi od omissivi, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

2. INQUADRAMENTO SULLA NORMATIVA

Il D.lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023 (di seguito “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 Marzo 2023, recepisce nell’ordinamento italiano la Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea*” - c.d. disciplina *Whistleblowing*.

Il Decreto sotto alcuni profili abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della Direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Infatti, già la legge n. 179 del 30 novembre 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", entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, si inseriva nell’ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "*whistleblower*").

Veniva così assicurata una maggiore protezione del segnalante dipendente da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell’identità del segnalante.

Il quadro regolatorio di riferimento oggi è stato non solo modificato ma completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche “LG ANAC”), adottate con delibera del 12 Luglio 2023, esplicitando il contenuto dell’art. 54 *bis*, del D.lgs. 165/2001, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati debbono tenere conto per i canali interni nonché per la tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Da ultimo, ogni trattamento dei dati personali, tra cui la conservazione del dato e la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal citato Decreto, deve essere effettuato a norma del Reg. UE 2016/679.

Si rafforza così la figura del "*whistleblower*" ai fini del più efficace contrasto ai fenomeni corruttivi (posto che, operando all’interno dell’organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dove un’insufficiente tutela lo esporrebbe a ritorsioni da parte del datore di lavoro, con le immaginabili ricadute in termini economici, di carriera e di salute, con l'effetto generalizzato di scoraggiare di fatto ogni stimolo alla segnalazione.

A tal proposito, l’evoluzione normativa tutela ancor più il soggetto segnalante tramite l’espressa nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, tra le tante il licenziamento e il mutamento di funzioni, eventualmente assunte nei suoi confronti in fase successiva alla denuncia e tramite la presenza di sanzioni per chi viola le misure di tutela del segnalante.

GIOVANNI RASPINI

In ultima analisi, quindi, un'adeguata tutela del "whistleblower" si pone anche nell'interesse dell'ordinamento, in quanto elemento in grado di favorire l'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*.

Anche l'art. 6, D.lgs. 231/2001, rubricato "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*", inserito dalla già citata L. 179/17, abrogati i commi 2 *ter* e 2 *quater*, dal D.lgs. 24/2023 e modificato il comma 2 *bis*, inquadra nell'ambito del Modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, rafforzando l'obbligo di riservatezza circa l'identità del soggetto segnalante e la diffusione del contenuto delle segnalazioni.

Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali segnalazioni illecite, tale normativa prevede che la segnalazione sia adeguatamente documentata, ovvero che venga resa con dovizia di particolari e sia "*in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati*" e che siano previste sanzioni anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

La fonte legislativa dispone che il Modello 231 preveda appositi canali per consentire la denuncia delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231. La normativa in commento, in particolare, richiede che i canali con cui trasmettere le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle diverse fasi di gestione della segnalazione e che siano assicurate tali garanzie, anche con modalità informatiche, prevedendo apposite sanzioni per chi viola i suddetti vincoli di riservatezza.

Si precisa che per tutto quanto non richiamato nel presente documento si rimanda interamente alla normativa di settore sin qui richiamata.

3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

La presente Procedura ha lo scopo di stabilire i presupposti e le modalità attraverso le quali il personale, collaboratori e Terzi (così come di seguito identificati al par. 3.1), possono segnalare all'Organismo di Vigilanza sospetti di eventuali condotte illecite realizzate:

- a) in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e/o nel Codice Etico, nonché di fatti e/o comportamenti integranti uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e/o altre attività non conformi alle procedure/*policies* aziendali in vigore;
- b) in violazione del diritto dell'Unione Europea, ciò ai sensi degli artt. 2, co.1, lett. a) e 3 co. 2. D.lgs. 24/2003

Detta Procedura regola, inoltre, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni in questione, garantendo la riservatezza del segnalante, salvo i casi in cui, in ottemperanza alla disciplina di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, si renda necessario accertare che le segnalazioni ricevute siano

GIOVANNI RASPINI

state effettuate in maniera infondata, con dolo o colpa grave, ai fini dell'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore.

In generale, le finalità della presente Procedura sono sintetizzabili nei punti di seguito rappresentati:

- fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni (par. 3.1);
- indicare cosa possa essere oggetto di segnalazione (3.2);
- prevedere le modalità di trasmissione delle segnalazioni (par. 3.3);
- identificare quali siano i soggetti destinatari delle segnalazioni (3.4);
- stabilire le modalità di gestione ed accertamento delle segnalazioni (3.5);
- definire quali siano le misure poste a tutela del segnalante, nel rispetto della normativa in vigore (3.6 e 3.7).

3.1 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Ai sensi del quadro normativo vigente ed in linea con le *best practices*, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- i vertici della Società ed i membri degli Organi Sociali;
- il personale dipendente, i collaboratori, i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società;
- i soggetti esterni alla Società che siano con essa in una relazione d'interesse (come, ad esempio, i Fornitori, i Consulenti, gli Agenti e/o Procacciatori, etc.);
- tutti coloro che siano a conoscenza di fatti sospetti ed eventuali violazioni degli elementi afferenti al Sistema di Controllo Interno della Società e che abbiano interesse a renderli noti alla stessa.

3.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti identificati al par. 3.1 possono segnalare:

- le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati dalla Società;
- le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, così come individuati.
- altre possibili azioni od omissioni, conclamate o sospette, poste in essere in violazione delle procedure/*policies* aziendali in vigore;
- ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori. In quest'ultimo caso, come specificatamente disciplinato al paragrafo 3.5, sarà compito dell'OdV demandare la gestione di tali segnalazioni e l'eventuale attivazione di procedimenti disciplinari contrattuali alla Funzione *Human Resources* preposta.

GIOVANNI RASPINI

- Gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE, relativi ai settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; salute e sicurezza del lavoro; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Le segnalazioni devono essere fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti, in modo da consentire di approntare le dovute misure ed effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al segnalante, laddove individuato.

In particolare, per la loro ammissibilità, le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi essenziali:

- I dati identificativi della persona segnalante e un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- Le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e una descrizione dello stesso;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati, tra cui allegare tutti i documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché indicare la/e persona/e responsabile/i della/e violazione/i, ed eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti.

Dopo la segnalazione, il segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso il medesimo canale utilizzato per la sua presentazione.

Invece, in caso di segnalazioni deliberatamente false o fuorvianti, trasmesse al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati alla segnalazione, la stessa si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del segnalante.

Sono, pertanto, escluse tutte quelle segnalazioni da considerarsi non rilevanti e quindi inesequibili, foriere di archiviazione, di seguito elencate:

- legate ad un interesse personale del segnalante, aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali o 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;
- aventi finalità diffamatorie o calunniose;

GIOVANNI RASPINI

- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazioni *ad hoc* ovvero segnalazioni di tipo ordinario.

3.3 SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di cui alla presente Procedura devono essere indirizzate all'individuato Gestore della segnalazione, da parte della Società, nel caso di specie l'Organismo di Vigilanza, il quale ne verifica la fondatezza secondo le modalità riportate nel successivo par. 3.5 e provvede alla loro gestione nel rispetto delle prescrizioni legislative di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 nonché dei principi indicati nei paragrafi 3.6 e 3.7.

3.4 MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Come specificato nel par. 3.2 potranno essere trasmesse segnalazioni rilevanti sia sotto il profilo del Modello 231 e di tutti gli elementi ad esso connessi (Codice Etico, Protocolli di controllo 231 e procedure ad essi collegate), sia segnalazioni relative a sospetti di condotte improprie e/o illecite sotto il profilo disciplinare, afferenti al rapporto contrattuale in essere tra il personale dipendente o assimilato e la Società, sia tutto ciò che riguarda illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE, relativi a determinati settori.

A tal proposito, l'art. 4 del D.lgs. 24/2023, prevede la necessità di istituire dei canali di segnalazione interna, sia in forma scritta che in forma orale, servendosi del caso di modalità informatiche, in ogni caso idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi).

La Società ha optato per la trasmissione della segnalazione, attraverso le seguenti modalità:

- **Utilizzo di piattaforma informatica**, a disposizione di ogni soggetto segnalante, accessibile dal sito dell'Azienda e indirizzato al Gestore delle segnalazioni (forma scritta);
- **Sistema di messaggistica vocale**, indirizzato al gestore della segnalazione e in alternativa, qualora richiesto dal segnalante, **incontro diretto** con la persona fisica o l'organismo interno deputato alla gestione della segnalazione (forma orale).

Per le segnalazioni in forma orale, esse debbono essere: nel primo caso, conservate all'interno di idoneo dispositivo; nel secondo, l'incontro deve essere registrato o, in assenza di strumenti di registrazione, appositamente verbalizzato e sottoscritto.

GIOVANNI RASPINI

L'Art. 4, co. 6, D.lgs. 24/2023 prevede inoltre che qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di una segnalazione *Whistleblowing*, la stessa debba essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento e, senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Altresì, la Società decide di accogliere anche le **segnalazioni anonime**, equiparandole alle segnalazioni ordinarie, qualora tuttavia esse risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione e trattate in conformità ai regolamenti interni.

Inoltre, se il segnalante ha comunque già presentato la propria segnalazione, tramite canale interno, è comunque previsto dal Decreto *Whistleblowing* di poter trasferire la stessa all'ANAC, **tramite il canale esterno** messo a disposizione dalla stessa, se:

- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- la segnalazione interna si ha fondato motivo possa essere oggetto di ritorsioni o alla quale non sarebbe dato efficace seguito;
- possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Infine, il segnalante può altresì dotarsi anche dello strumento della **divulgazione pubblica**, come ultima istanza, se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- per le specifiche circostanze del caso concreto ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

3.5 MODALITA' DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In seguito alla trasmissione di una segnalazione, ricevuta attraverso una delle modalità di cui al precedente paragrafo 3.4, i membri dell'Organismo di Vigilanza incaricati della gestione della medesima, hanno il compito di effettuarne una prima disamina e di adottare tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza della stessa, nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per la gestione di un potenziale conflitto di interessi.

A tal scopo le iniziative assunte dai membri dell'OdV per procedere ad eventuali investigazioni o verifiche circa la fondatezza della segnalazione e la credibilità del mittente saranno tracciate

GIOVANNI RASPINI

in modo tale che le suddette attività risultino datate e suscettibili di essere sottoposte a successivo monitoraggio e controllo.

Infine è necessario che durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione venga tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, anche nel caso in cui ci si avvalga della assistenza tecnica di professionisti terzi, soggetti interni diversi dal Gestore o del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, essendo necessario: a) oscurare ogni tipo di dato riservato; b) estendere gli obblighi di riservatezza espressamente previsti dalla Procedura e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

I destinatari della segnalazione pertanto esaminano i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, possono:

- acquisire gli elementi informativi necessari alla valutazione della documentazione o informazioni ricevute;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti, interni o esterni, che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine, ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione, coinvolgendo anche strutture aziendali o soggetti specializzati esterni in considerazione delle competenze tecniche e professionali richieste.

Le segnalazioni possono coinvolgere altresì i vertici aziendali, in particolare:

- il Presidente del CDA o un membro del medesimo organo sociale;
- il Presidente del Collegio Sindacale ovvero uno dei Sindaci;
- tutti i soggetti deputati a decidere sull'applicazione di eventuali misure disciplinari;
- un membro dell'Organismo di vigilanza.

In tutti questi casi, il Gestore della Segnalazione coinvolge rispettivamente: i membri del CDA, non coinvolti, e il Collegio sindacale; i membri del CDA e i membri non coinvolti del Collegio Sindacale; il Presidente del CDA o uno dei Consiglieri Delegati e infine, il Cda e il Collegio sindacale, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

Il Gestore della Segnalazione invierà al segnalante un messaggio di presa in carico della stessa, entro 7 giorni dal ricevimento della stessa oppure dovrà dare riscontro alla pervenuta richiesta di incontro diretto, entro sempre 7 giorni.

Infine, dalla data di ricevimento della segnalazione, il gestore dovrà fornire un riscontro al segnalante entro 3 mesi, prorogabile a 6 mesi, per giustificate e motivate ragioni che hanno protratto l'attività di accertamento.

GIOVANNI RASPINI

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

- archiviare la segnalazione perché ritenuta infondata, motivandone le ragioni:
al termine delle verifiche, i membri dell'OdV predispongono una relazione sulle attività svolte e, nel caso in cui i fatti oggetto di segnalazione si rivelino infondati o inesistenti, ovvero il soggetto segnalato non risulti autore materiale degli stessi ovvero non sia passibile di rimprovero per qualsiasi ragione antecedente o sopravvenuta, viene data tempestiva comunicazione al segnalante, con conseguente archiviazione della segnalazione.
In tali circostanze, tuttavia, qualora al termine delle verifiche sopra richiamate la segnalazione oggetto di accertamento risulti manifestamente infondata ed effettuate con dolo o colpa grave del segnalante, i membri dell'OdV sono tenuti ad attivare il procedimento disciplinare, così come descritto nel Sistema Disciplinare 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per la sua prosecuzione, quale il Direttore Generale, non competendo al gestore delle segnalazioni alcuna valutazione in ordine alla responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono quindi responsabili, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza, quali supporti informatici e/o cartacei, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

L'accesso a tale documentazione è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza od ai soggetti da questo eventualmente delegati.

Le segnalazioni e la documentazione trasmessa con le stesse saranno conservate dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 5 anni dalla conclusione delle attività di accertamento e verifica avviate. Inoltre, i documenti in formato elettronico devono essere conservati in una cartella del server protetta da credenziali di autenticazione, conosciute solo dalla funzione deputata alla gestione delle segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei, invece, sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave, il cui accesso è consentito solo alla funzione deputata alla gestione delle segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

GIOVANNI RASPINI

Il trattamento dei dati del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore.

3.6 TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazione nei confronti di colui che, in buona fede, effettua le segnalazioni, preoccupandosi di proteggere il segnalante, i facilitatori e tutti i soggetti assimilati al segnalante, tramite:

- a) l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- b) il divieto di atti ritorsivi nei loro confronti;
- c) la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

È diritto del segnalante di dare notizia all'ANAC – autorità preposta a ricevere e gestire le comunicazioni - dei comportamenti discriminatori che ritiene di aver subito, anche se in forma tentata o minacciata, nei modi e nei limiti previsti dalle leggi applicabili.

Ciò implica che il segnalante, secondo diligenza, valuti le informazioni che non è sufficiente si fondino su supposizioni, “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.

Infine, qualora il segnalante riveli o diffonda alcune categorie di informazioni protette, è riconosciuto allo stesso un'ulteriore tutela, senza la quale sarebbe esposto a responsabilità di tipo penale, civile e amministrativo. Ciò a condizione che:

- 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 dal D.lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (es.: fondato motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, che la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

3.7 DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, in nessun caso verrà avviato, nei confronti del soggetto segnalato, un procedimento disciplinare previsto dal Sistema Disciplinare 231, a motivo della stessa segnalazione ricevuta. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima, laddove si verifici l'infondatezza della stessa ed il dolo o la colpa grave del segnalante.

GIOVANNI RASPINI

N ogni caso, qualora si decida di procedere con le attività di accertamento, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

4. COORDINAMENTO CON PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI E SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Procedura si inserisce nel sistema implementato dalla Società in ottemperanza a quanto già disposto dalla legge 179/2017, integrato e modificato dal D.lgs. 24/2023, e in coordinamento con la Procedura “Flussi informativi verso l’OdV” definita ed adottata dalla Società, agevolando l’attività di sorveglianza dell’Organismo di Vigilanza.

Chiunque ponga in essere comportamenti in violazione della presente Procedura e/o dei principi etici e di controllo definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico adottati della Società e qui richiamati, incorrerà nei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Disciplinare 231, documento allegato al citato Modello.

5. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura di segnalazione delle condotte illecite è oggetto di revisione periodica, con cadenza almeno biennale, in funzione dell’operatività maturata.

GIOVANNI RASPINI

INFORMATIVA EX ART. 13 REGOLAMENTO UE 2016/679 PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI – WHISTLEBLOWING

Giovanni Raspini S.r.l. (di seguito Titolare) fornisce, qui di seguito, l' informativa sui trattamenti dei dati personali effettuati in relazione alla gestione delle Segnalazioni, disciplinate dalla Procedura Whistleblowing adottata.

Categorie di dati personali

1. Dati personali comuni di cui all'art. 4, punto 1, del GDPR del Segnalante (nel caso di Segnalazioni non anonime) nonché di eventuali Persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione e Facilitatori, come definiti dalla Procedura Whistleblowing (di seguito "Interessati"), quali: dati anagrafici (ad es. nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail).
2. Categorie particolari di dati di cui all'art.9) del GDPR, qualora inserite nella segnalazione.

Finalità del trattamento e relativa base giuridica

I suddetti dati personali sono trattati dal Titolare per le seguenti finalità:

- a) gestione della Segnalazione effettuata ai sensi del d.lgs. n. 24/2023;
- b) adempimento di obblighi previsti dalla legge o dalla normativa comunitaria;
- c) difesa o accertamento di un di un proprio diritto in contenziosi civili, amministrativi o penali.

La base giuridica del trattamento è costituita:

- per la finalità di cui alla lettera a), dall'adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR); inoltre, per le segnalazioni registrate raccolte telefonicamente o tramite sistemi di messaggistica vocale o comunque in forma orale, dal consenso del Segnalante (art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR);
- per le finalità di cui alla lettera b), dall'adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR).
- per le finalità di cui alla lettera c), dal legittimo interesse del titolare (art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR)

Il conferimento dei dati è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione.

Conservazione dei dati personali

Il titolare conserva i dati personali secondo nei termini previsti dall'art. 14 del d.lgs. n. 24/2023, cioè per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231.

GIOVANNI RASPINI

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Modalità e logica del trattamento

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente e/o attraverso strumenti automatizzati informatici e telematici con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza. Il sistema di gestione delle Segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023.

Titolare, *Data Protection Officer* e categorie di persone autorizzate al trattamento dei dati

Il Titolare del trattamento dei dati personali da voi forniti è: Giovanni Raspini S.r.l., Largo Torricelli, 1 – 52041 Pieve al Toppo – Civitella val di Chiana (AR); Email: info@giovaniraspini.com, PEC giovaniraspinisrl@pec.it o al numero telefonico + 39 (0)575 410330.

Il Responsabile per la protezione dei dati è Sicures S.r.l., rappresentata da Fabrizio Torrini, contattabile alla mail privacy@sicures.it

Il Titolare ha autorizzato la funzione Gestione Risorse Umane al coordinamento del processo di gestione delle segnalazioni disciplinato dalla Procedura Whistleblowing; ha inoltre istituito un Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, i cui membri sono stati nominati persone autorizzate al trattamento dei dati personali e che hanno ricevuto, al riguardo, adeguate istruzioni operative.

Categorie di soggetti terzi ai quali i dati potrebbero essere comunicati

Alcuni trattamenti dei dati personali possono essere effettuati anche all'estero in Paesi UE o extra UE; in quest'ultimo caso, il trasferimento dei dati è effettuato in virtù dell'esistenza di una decisione della Commissione Europea circa l'adeguatezza del livello di protezione dei dati del Paese extra UE oppure sulla base delle appropriate e opportune garanzie previste dagli artt. 46 o 47 del GDPR (es. sottoscrizione delle "clausole tipo" di protezione dei dati adottate dalla Commissione europea) o degli ulteriori presupposti di legittimità al trasferimento previsti dall'art. 49 del GDPR.

Inoltre, alcuni trattamenti possono essere effettuati da ulteriori soggetti terzi, ai quali il Titolare affida talune attività (o parte di esse) per le finalità oggetto della presente informativa; tali soggetti opereranno in qualità di Titolari autonomi o saranno designati Responsabili del trattamento e sono essenzialmente ricompresi nelle seguenti categorie:

1. Consulenti (Organizzazione, Contenzioso, Studi Legali, ecc.);

GIOVANNI RASPINI

2. Società incaricate dell'amministrazione e gestione del personale;
3. Società di Revisione/auditing;
4. Agenzie investigative;
5. Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia.

Diritti degli interessati

L'interessato, nelle persone del Segnalante o del Facilitatore, ha diritto di accedere in ogni momento ai dati che lo riguardano e di esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 al 22 del GDPR, per quanto applicabili (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto di ottenerne la cancellazione o cd. diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali o quello di opposizione al trattamento), inviando una e-mail all'indirizzo: info@giovaniraspini.com.

Inoltre, l'interessato ha diritto di proporre un reclamo al Garante della protezione dei dati personali. I suddetti diritti non sono esercitabili dalla persona coinvolta o dalla persona menzionata nella segnalazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, ai sensi dell'art. 2 *undecies* del Codice Privacy, in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.