POLITICA WHISTLEBLOWING

Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni interne e relative garanzie della ING. DE ALOE COSTRUZIONI s.r.l.

Ing. De Aloe Costruzioni s.r.l.

Via Chiesanuova, 49
25125 Brescia
https://www.ingdealoecostruzioni.it
C.F. e P.IVA 03395290178

I. PREMESSA **3**
II. FINALITÀ DELLA POLITICA **3**
III. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE **3**
IV. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE **5**
V. MODALITÀ OPERATIVE DI FORMULAZIONE DELLA SEGNALAZIONE **5**
VI. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI **8**
VII. GARANZIE RICONOSCIUTE DAL SISTEMA WHISTLEBLOWING **9**
VIII. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE **11**
IX. SANZIONI **12**
X. DIFFUSIONE DELLA POLITICA **13**
XI. TUTELA DEI DATI PERSONALI **13**

I. PREMESSA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo n. 24 recante la "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", d'ora innanzi anche detto Decreto.
La disciplina in parola persegue come finalità il contrasto e la prevenzione di illeciti all'interno degli enti, favorendo l'emersione di condotte pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza e per l'interesse pubblico, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo.
Il Decreto regola ora in maniera organica un istituto (c.d. "whistleblowing") già previsto nel contesto normativo italiano ma precedentemente limitato al settore pubblico (cfr. Legge 6 novembre 2012 n. 190 sulla prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) e solo in parte al settore privato (nella specie a quelle realtà dotate di un modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, al cui interno dovevano già essere previsti uno o più canali che consentissero la segnalazione di illeciti rilevanti ai sensi del citato decreto ovvero di violazioni del modello (cfr. Legge 30 novembre 2017 n. 179).
In particolare è ampliato lo spettro di applicabilità dell'istituto in commento, sia dal punto di vista degli enti destinatari dei nuovi precetti, sia sotto l'aspetto dei soggetti legittimati a formulare segnalazioni e della natura degli illeciti o presunti tali oggetto di segnalazione.
La Ing. De Aloe Costruzioni s.r.l. (di seguito, la Società) ha inteso conformarsi alle disposizioni del Decreto, aggiornando il proprio canale per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne, che contempli altresì un regime di tutele e un sistema sanzionatorio atto a garantire il pieno funzionamento dell'istituto.
Il presente documento costituisce l'attuazione di tale volontà ed è frutto dell'attività in tal senso condotta dall'organo amministrativo dell'ente, cui compete altresì la modifica e l'aggiornamento della politica.
Si specifica che la procedura rappresenta parte integrante del Modello di Organizzione e Gestione adottato dalla società ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 231/2001 e, più specificamente, di quanto previsto dal comma 2 bis di detto articolo.

II. FINALITÀ DELLA POLITICA

Nel prosieguo viene descritta la procedura da adottare per ogni segnalazione di violazioni al Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico della Società nonché di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società
Scopo della presente politica è pertanto quello di definire a livello aziendale le modalità di segnalazione degli illeciti, in modo da fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari della segnalazione, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte dalla normativa in essere.

III. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il Decreto individua quale oggetto della **segnalazione** tutte le informazioni - compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi

concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove) - sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società – come di seguito precisati – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo intercorrente con la Società.

Come previsto dal Decreto con riguardo agli enti privati dotati di un modello di organizzazione e gestione ex art. 6 d.lgs. 231/01 (MOG), quale è la scrivente società, le segnalazioni potranno riguardare e saranno pertanto gestite in conformità alla presente politica, qualora riguardino:

A) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (per le cui fattispecie, ci si riporta all'elenco dei reati presupposto di tale decreto e riportato nel MOG) ovvero alle violazioni del modello di organizzazione e gestione e del codice etico adottato in attuazione di questo;

B) violazioni o presunte tali della normativa europea e delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della stessa in relazione ai seguenti ambiti (ex art. 3 comma 2 lettera a) del Decreto):

- illeciti relativi a:
  - A) appalti pubblici (a titolo esemplificativo: irregolarità nella modalità di aggiudicazione fondi, di partecipazione a gare ad evidenza pubblica);
  - B) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
  - C) sicurezza e conformità dei prodotti (es. in materia di etichettatura);
  - D) sicurezza dei trasporti;
  - E) tutela dell'ambiente (illeciti in materia ambientale, ad esempio nella gestione dei rifiuti);
  - F) radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - G) sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali;
  - H) salute pubblica (es. qualità e sicurezza dei prodotti medicinali e dispositivi medici);
  - I) protezione dei consumatori (es. pratiche commerciali sleali, violazione diritti dei consumatori, concorrenza sleale);
  - J) tutela dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

  (per una più approfondita disamina della normativa in questione si rimanda al contenuto di cui all'Allegato 1 del Decreto);

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE). Ai pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese.

Le violazioni segnalate devono essere quelle sopra tipizzate e devono incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità dell'ente.

Non rientrano pertanto nella disciplina oggetto della presente trattazione, a titolo esemplificativo, le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi,

segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica, posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "*tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire*" come precisato dalle linee guida ANAC).

I motivi che hanno indotto il segnalante a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal Decreto.

IV. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

L'art. 3 del Decreto individua le **persone legittimate a formulare segnalazioni** (ed eventualmente divulgazioni pubbliche o denunce) che sono le seguenti:
- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società;
- i lavoratori o collaboratori di soggetti terzi che forniscono beni o servizi o realizzano opera in favore della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- i volontari e i tirocinanti impiegati nella Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno della Società.

Per tutti i suddetti soggetti, le tutele si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Le tutele sono riconosciute anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, in particolare:
- i facilitatori (ovverosia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante.

V. MODALITÀ OPERATIVE DI FORMULAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il contenuto della segnalazione

La segnalazione consiste nella comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

- la descrizione del fatto, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, ovvero da soggetti o in relazione a violazioni non contemplati dalla presente politica, anche se recapitate tramite le modalità in questa previste, verranno trattate come segnalazioni ordinarie e saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal Decreto.

Il canale di segnalazione interno ed il suo utilizzo

Il segnalante, per poter beneficiare della protezione prevista dal Decreto, deve trasmettere la segnalazione attraverso l'apposito canale interno istituto dalla Società.

A tale proposito si rappresenta che la Società, sentite le rappresentanze sindacali aziendali, ha attivato un proprio canale di segnalazione che potrà avvenire con le seguenti modalità:

- in forma scritta tramite l'utilizzo dell'apposita piattaforma informatica dedicata, raggiungibile con l'ausilio di una connessione internet al seguente link: https://dealoecostruzioni.whistleblowing-solution.it;
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante direttamente rivolta al Gestore delle segnalazioni, mediante un incontro diretto o telefonico con quest'ultimo.

Nessun soggetto all'infuori del Gestore potrà accedere al contenuto della segnalazione e interloquire col segnalante.

Si precisa inoltre che, per scelta aziendale, allo scopo di garantire il massimo utilizzo del sistema per le finalità proprie dell'istituto, la piattaforma adottata dall'azienda per l'invio di segnalazioni in forma scritta, identifica il segnalante esclusivamente mediante l'attribuzione di un codice numerico (key-code) generato al termine della procedura di segnalazione e, specificamente, al momento del suo invio.

Il key-code consente alla persona segnalante di comunicare col Gestore, di allegare documenti e di essere informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata, in modo spersonalizzato. Lo strumento informatico in questione, infatti, fa uso di protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, incluse quelle contenute negli eventuali allegati alla segnalazione. Si ricorda, pertanto, che al momento dell'invio della segnalazione, sarà rilasciato dal sistema il predetto codice identificativo (da conservare con cura da parte del segnalante e che non dovrà essere divulgato o consegnato a terzi) e che consentirà, sempre tramite detta piattaforma, da un lato al segnalante di interloquire con il Gestore della segnalazione e controllare l'esito della segnalazione e dall'altro al Gestore di chiedere eventuali ulteriori informazioni al segnalante e far conoscere a quest'ultimo gli sviluppi del procedimento.

La piattaforma è accessibile da qualsiasi strumento dotato di una connessione internet.

Essa consente di inserire in un corpo di testo il messaggio descrittivo della segnalazione, il cui contenuto deve avere le caratteristiche precisate al punto precedente.

Oltre al messaggio di testo, il segnalante ha la facoltà di allegare alla propria segnalazione allegati informatici (es. fotografie, video, e-mail, etc.); si evidenzia che, allo scopo di garantire il corretto e rapido invio della segnalazione, il sistema informatico è impostato in modo da consentire in un'unica segnalazione l'invio di allegati aventi un "peso" complessivo non superiore a 30 MB: resta comunque salva la possibilità del segnalante di accedere nuovamente alla propria segnalazione integrandola con eventuali ulteriori allegati, qualora di peso complessivo eccedente tale soglia.

La procedura di segnalazione

L'iter di segnalazione è sviluppato nelle seguenti fasi:

1. invio della segnalazione da parte del segnalante;
2. avviso al segnalante di ricevimento della segnalazione (entro 7 giorni);
3. valutazione dell'ammissibilità della segnalazione ai sensi della normativa whistleblowing;
4. valutazione della sussistenza dei requisiti propri della segnalazione;
5. eventuale richiesta di integrazioni alla segnalazione;
6. istruttoria interna sui fatti segnalati;
7. riscontro alla segnalazione (entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione).

In caso di segnalazione in forma scritta, sarà pertanto onere del segnalante tenere monitorato lo stato della segnalazione, accedendo alla piattaforma tramite il proprio key-code, al fine di conoscere gli sviluppi del procedimento e partecipare ad esso nelle modalità nel prosieguo descritte.

Di seguito vengono descritte nel dettaglio le suddette fasi.

Al momento dell'invio della segnalazione, la piattaforma genererà il sopra richiamato key-code attestante la corretta ricezione della segnalazione da parte del programma. Il Gestore delle segnalazioni darà comunque avviso di ricevimento al segnalante, **entro 7 giorni** dalla trasmissione della segnalazione, mediante comunicazione resa all'interno del medesimo strumento telematico.

In caso di inammissibilità della segnalazione perché non rientrante per ambito oggettivo o soggettivo nell'alveo della materia "whistleblowing", ne sarà data pronta comunicazione al segnalante.

Qualora il contenuto della segnalazione difetti dei requisiti ricordati nel superiore paragrafo "il contenuto della segnalazione", il Gestore inviterà il segnalante ad integrare la segnalazione.

La richiesta di integrazione potrà avvenire anche ai fini dell'istruttoria interna della pratica, svolta dal Gestore, il quale potrà richiedere chiarimenti ed ulteriori informazioni al segnalante.

Si ricorda che il sistema garantisce la possibilità di mantenere l'interlocuzione col Gestore e di essere ricontattato da quest'ultimo per acquisire elementi utili alla fase istruttoria nonché la facoltà di inviare ulteriori informazioni di cui questi verrà a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto di segnalazione.

Qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, tutti gli elementi della segnalazione verranno improntati alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante.

Al termine delle fasi di valutazione dell'ammissibilità della segnalazione e di eventuale istruttoria della stessa, la piattaforma sarà utilizzata per dare riscontro al segnalante, il quale avrà conoscenza dell'esito del procedimento da parte del gestore **entro 3 mesi** dall'avviso di ricevimento della

segnalazione. Resta salva la possibilità che il predetto termine sia prorogato nel caso in cui l'istruttoria richieda maggior tempo per la sua conclusione, circostanza questa di cui sarà data notizia al segnalante prima dello spirare del termine trimestrale di cui sopra.

Nel caso in cui dalla valutazione effettuata a seguito di una segnalazione attraverso il canale interno si rilevi l'infondatezza, inammissibilità o irricevibilità della segnalazione, il Gestore procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante.

Se al contrario il Gestore ravvisi la fondatezza della segnalazione, è tenuto a trasmettere, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante, la relazione contenete le risultanze dell'istruttoria agli organi interni della Società in grado di porre in essere le misure correttive necessarie; in questa ipotesi al segnalante sarà data notizia dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e della sua trasmissione agli organi interni competenti.

Non spetta in ogni caso al Gestore accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati

Le tempistiche e modalità di esame della segnalazione sopra individuate caratterizzeranno anche l'iter di segnalazione formulata in forma orale, specificandosi che in tale eventualità la segnalazione sarà oggetto di registrazione – qualora vi sia il consenso del segnalante – ovvero di verbalizzazione ad opera del Gestore e che dovrà essere sottoscritta dal segnalante. Al fine di consentire l'interlocuzione col Gestore e di conoscere gli sviluppi del procedimento in caso di segnalazione orale, il segnalante sarà tenuto a rilasciare al Gestore un recapito (indirizzo di posta ovvero e-mail) al quale potrà essere contattato in forma scritta.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Le caratteristiche del canale di segnalazione interno

Le informazioni raccolte nell'ambito della segnalazione scritta sono conservate in formato elettronico sulla piattaforma, che funge dunque anche da registro elettronico delle segnalazioni ricevute. In caso di segnalazione in forma orale, tali informazioni saranno conservate dal Gestore in apposito registro dal medesimo tenuto.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione sono conservati ai sensi dell'art. 14, comma 1 del Decreto, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

VI. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

L'unico soggetto che può ricevere le segnalazioni, con le connesse garanzie di protezione della persona segnalante, è il Gestore delle segnalazioni, il quale riveste altresì la qualifica di responsabile del trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento in commento.

La Società ha ritenuto di affidare detto incarico ad un soggetto terzo estraneo alla struttura societaria, dotato dell'autonomia (intesa nel duplice senso di imparzialità ed indipendenza) e delle competenze necessarie per svolgere le attività assegnate. Il ruolo in questione è stato pertanto affidato all'avvocato Diego Chitò con studio in Foresto Sparso (BG) via Solarolo n. 45, il quale riveste già il ruolo di presidente dell'organismo di vigilanza della Società. A tale proposito, si evidenzia che al gestore così nominato spetterà il compito di coinvolgere nella gestione della

segnalazione l'organismo nella sua collegialità, qualora l'oggetto della segnalazione sia un illecito di rilievo ai sensi del d.lgs. 231/01 ovvero una condotta integrante violazione del modello organizzativo o del codice etico.

In ipotesi di conflitto d'interesse, ovverosia qualora il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata ad altro membro dell'organismo di vigilanza della Società (ODV), tramite lettera raccomandata in busta chiusa indirizzata a tale soggetto, domiciliato per lo scopo presso la Società, con la dicitura "riservata al membro dell'ODV ____ [*nominativo del membro]* – segnalazione whistleblowing"; all'interno di tale busta dovranno essere inserite due buste chiuse: l'una contenente i dati identificativi del segnalante e una copia del documento d'identità dello stesso; l'altra il contenuto della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di propria competenza il Gestore potrà avvalersi di collaboratori dedicati, i quali saranno soggetti ai medesimi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità e quindi opereranno in qualità di soggetti istruttori, previa formalizzazione nei loro riguardi, da parte del Gestore del ruolo di incaricati al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa privacy e raccolta dell'impegno a garantire la medesima riservatezza delle informazioni cui è tenuto il Gestore.

Qualora la segnalazione venisse inviata a soggetto diverso dal Gestore, dovrà essere da tale erroneo ricevente trasmessa al gestore entro sette giorni dal ricevimento e di ciò dovrà essere dato contestuale avviso al segnalante.

Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il responsabile la sanzione pecuniaria prevista dall'art. 21, comma 1, lett. b) del Decreto.

VII. GARANZIE RICONOSCIUTE DAL SISTEMA WHISTLEBLOWING

Il sistema di protezione previsto dalla Società in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto riconosce ai soggetti riportati nel superiore capitolo IV le seguenti forme di garanzia.

- **La tutela della riservatezza**, nella specie:
  del segnalante, che si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.
  del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione; l''identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
  Si precisa che nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona

segnalante alla rivelazione della propria identità: in tale ultima ipotesi, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
Fermo restando quanto sopra precisato in ordine all'obbligo di riservatezza, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

- **La tutela da eventuali ritorsioni**
  La Società vieta e si impegna ad impedire ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e tutela il segnalato durante l'intero iter di segnalazione.
  La ritorsione è definita dal Decreto come "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*".
  Per l'applicazione della tutela è necessario che:
  ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
  la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le disposizioni del decreto
  ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
  La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
  ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e che ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle; sono altresì` nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, 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 sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa, in ossequio a quanto disposto dal Decreto.
  Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

- **Limitazioni di responsabilità per il segnalante**
  La segnalazione effettuata dal dipendente nell'interesse dell'integrità dell'ente costituisce "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, escludendo l'integrazione dei reati di cui agli artt. 326 "Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio", art. 622 "Rivelazione del segreto professionale", art. 623 "Rivelazione dei segreti

scientifici e industriali" del codice penale e "violazione del dovere di fedeltà e di lealtà" di cui all'art. 2015 c.c.

Le tutele contro gli atti ritorsivi ed a garanzia della riservatezza sono applicabili anche prima dell'instaurazione del rapporto contrattuale col soggetto segnalante, qualora le informazioni sulla violazione siano state acquisite in fasi precontrattuali (quale il processo di selezione), nel corso del periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto, qualora le informazioni siano state ottenute nel corso dello stesso

Ai fini di cui sopra, la Società sanziona ogni misura ritorsiva nei confronti del segnalante e sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante nonché, a tutela del segnalato, chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

Quanto al contenuto delle sanzioni adottabili dalla Società, queste sono diversificate a seconda della categoria dei destinatari cui esse sono rivolte, pertanto, ferma restando ogni eventuale ulteriore azione prevista dalla legge, si prevedono:

- nei riguardi dei lavoratori dipendenti, l'irrogazione delle sanzioni previste dal CCNL applicato al rapporto lavorativo, secondo le procedure ivi previste;
- nei riguardi dei dirigenti, l'applicazione delle sanzioni previste dal CCNL dirigenziale;
- nei riguardi dei collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali, la sospensione delle prestazioni o dell'intero rapporto contrattuale, come anche la sua risoluzione.

Saranno passibili di tali sanzioni i soggetti responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del Decreto, ovverosia coloro che: - abbiano commesso, tentato o minacciato ritorsioni o abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza sopra descritti a favore del segnalante e/o degli altri soggetti indicati dal citato decreto; - abbiano omesso di istituire i canali di segnalazione, o non abbiano adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformi ai requisiti di cui al Decreto, o non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; - qualora rivestano la qualifica di segnalanti, ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Si rende noto che, ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante il legislatore per la prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito.

VIII. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Fermo quanto sopra precisato in merito alle "limitazioni di responsabilità del segnalante", va ricordato che la tutela fornita lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale o comunque costituente illecito e fonte di danno ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Infatti, l'art. 16, comma 3 del Decreto, stabilisce che la tutela non è più garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia

all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

IX. SANZIONI

In particolare, saranno passibili di sanzioni i soggetti responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del Decreto, ovverosia coloro che: - abbiano commesso, tentato o minacciato ritorsioni o abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza sopra descritti a favore del segnalante e/o degli altri soggetti indicati dal citato decreto; - abbiano omesso di istituire i canali di segnalazione, o non abbiano adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformi ai requisiti di cui al Decreto, o non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; - qualora rivestano la qualifica di segnalanti, ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Ferme restando le sanzioni applicabili per legge in ragione delle suddette violazioni, la Società, in caso di violazione dei suddetti precetti, potrà applicare misure sanzionatorie, come già previsto nel MOG (costituendo invero violazioni del Modello stesso) ed il cui contenuto potrà variare a seconda del soggetto destinatario delle stesse, come di seguito indicato.

<u>Sanzioni nei confronti dei dipendenti</u>

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda e verranno comminate nel rispetto delle procedure ivi previste nonché di quanto stabilito dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG e, per l'effetto, dalla presente procedura sono assunte dall'azienda in piena autonomia. Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

<u>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</u>

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto dirigenziale, applicate secondo le procedure ivi previste ed integrate da quelle di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300, qualora applicabile (tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale che, circa le modalità di contestazione ed irrogazione delle sanzioni, distingue le figure della dirigenza apicale da quelle di "basso-medio" livello).

Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

<u>Misure nei confronti degli amministratori</u>

In caso di presunte violazioni da parte di amministratori della società, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo nella sua collegialità e l'organo di controllo, se previsto, nonché i soci, per l'assunzione delle opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Si stabilisce in particolare che la grave violazione delle regole e dei principi del modello poste in essere da un amministratore come dall'intero organo amministrativo può costituire giusta causa

di revoca dell'incarico, fermo restando il diritto al risarcimento del danno arrecato da tale violazione.

Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori esterni, dai consulenti o dalle controparti contrattuali può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership o nei contratti, la sospensione delle prestazioni o dell'intero rapporto contrattuale sino al ripristino della situazione di legalità, come anche la stessa risoluzione del rapporto, fatta salva in ogni caso l'eventuale diritto al risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di controllo

Qualora la violazione sia compiuta da un membro dell'Organismo di controllo, l'organo amministrativo assume gli opportuni provvedimenti, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico con eventuale richiesta risarcitoria

X. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Società si impegna a dare la massima diffusione della presente politica, il cui contenuto verrà affisso in bacheca aziendale e pubblicato sul sito internet dell'ente, oltre che diffuso ai destinatari della stessa nelle ulteriori modalità ritenute opportune, ciò al fine di dare massima conoscenza sui diritti e gli obblighi del sistema e sensibilizzarne l'utilizzo.

XI. TUTELA DEI DATI PERSONALI

Tutti i dati personali acquisiti nel corso del procedimento di segnalazione verranno trattati ai sensi della vigente Disciplina Privacy (per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR), il D.Lgs. n. 196/2003, il D. Lgs. n.101/2018 nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante), nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riguardo per la riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti e per la sicurezza del trattamento anche secondo quanto previsto dal Decreto.