

  	<u>Procedura</u>	Pagina 1 di 20
	<b>WHISTLEBLOWING</b>	

# WHISTLEBLOWING

## Procedura per la gestione delle segnalazioni

<b>Servizi coinvolti:</b>	Tutti i destinatari del Modello
<b>Approvata da</b>	Consiglio di Amministrazione (Rev. n. 4 - riunione del 29/11/2023)

### Revisione

n.	Data decorrenza	Oggetto	Effettuata da:
0		Prima versione del documento	Avvera Srl - validata dall'OdV in data 16/03/2018 - approvata dal Consiglio di amministrazione in data 23/03/2018
1	10/12/2019	Revisione 1 del documento	Avvera Srl - validata dall'OdV in data 25/09/2019 - approvata dal Consiglio di amministrazione in data 11/11/2019
2	26/02/2021	Revisione 2 del documento	Avvera Srl - validata dall'OdV in data 26/02/2021 - approvata dal Consiglio di amministrazione in data 29/03/2021
3	03/12/2021	Revisione 3 del documento	Avvera Srl - validata dall'OdV in data 03/12/2021 - approvata dal Consiglio di amministrazione in data 28/03/2022
4	29/11/2023	Revisione 4 del documento	Mauro Giacomelli Alessandro Ronchi - validata dall'OdV in data 24/11/2023 - approvata dal Consiglio di amministrazione in data 29/11/2023

## INDICE

1.	Definizioni .....	4
2.	Premessa.....	7
3.	Scopo .....	8
4.	Le Segnalazioni oggetto della presente procedura .....	8
5.	Ambito di applicazione.....	9
5.1.	Destinatari .....	9
5.2.	Perimetro societario .....	10
6.	Processo di gestione delle Segnalazioni .....	10
6.1.	Caratteristiche del canale di segnalazione interna.....	10
6.2.	Responsabile del canale interno.....	10
6.3.	Invio della Segnalazione.....	11
6.4.	Ricezione e analisi della Segnalazione .....	12
6.5.	Approfondimento delle verifiche .....	12
6.6.	Segnalazioni a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....	14
7.	Sistema sanzionatorio.....	14
7.1.	Adozione dei provvedimenti del Sistema Sanzionatorio .....	15
8.	Tutela della persona segnalante e applicazione delle misure di protezione .....	16
8.1.	Misure di protezione e di sostegno.....	16
8.2.	Divieto di ritorsione .....	16
8.3.	Misure di sostegno .....	17
8.4.	Limitazione di responsabilità del segnalante .....	17

			<u>Procedura</u>	Pagina 3 di 20
			<b>WHISTLEBLOWING</b>	

9.	Archiviazione.....	18
10.	Reporting.....	18
11.	Obblighi di informazione.....	18
12.	Obbligo di riservatezza.....	18
13.	Protezione dei dati personali .....	20

			<u>Procedura</u>	Pagina 4 di 20
			<b>WHISTLEBLOWING</b>	

## 1. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **Attività a rischio di reato**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti di imprese Radio Televisive Private (FRT) applicabile ai dipendenti della Società.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Contesto lavorativo”**: attività lavorative o professionali, presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria.
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi societari (*Amministratori, Collegio Sindacale/Sindaco Unico*), Dipendenti, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.

			<u>Procedura</u>	Pagina 5 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

- "*Divulgazione pubblica*": rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- "*Facilitatore*": persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- "*Linee Guida*": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, pubblicate da ANAC e dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione della procedura .
- "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*" o "*Modello*": il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- "*Organi Sociali*": il Consiglio di Amministrazione e l'Organo Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- "*Organismo di Vigilanza*" od "*OdV*": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- "*Persona coinvolta*": persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- "*Personale*": tutte le persone fisiche che intrattengono o che hanno intrattenuto con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "*stagisti*" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- "*Personale Apicale*": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Società.

			<u>Procedura</u>	Pagina 6 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Piattaforma Segnalazioni whistleblowing”**: canale di segnalazione interna adottato dalla Società, gestito mediante una applicazione web.
- **“Procedura” o “Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
  - lo Stato (o Amministrazione Statale);
  - gli Enti Pubblici; si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. E’ caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade SpA, AEM Milano, ecc.
  - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.);
  - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

			<u>Procedura</u>	Pagina 7 di 20
			<b>WHISTLEBLOWING</b>	

- **“Procedura”** o **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Responsabile del canale”**: soggetto esterno individuato dalla Società responsabile della gestione del canale e della segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale;
- **“Riscontro”**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata;
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, 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;
- **“Segnalante”**: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Segnalazione”**: comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui sia venuto a conoscenza all’interno del contesto lavorativo;
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“Società”**: Teletutto Bresciasette S.r.l.;
- **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

## 2. Premessa

La Società ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice di Condotta, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello di organizzazione, gestione

			<u>Procedura</u>	Pagina 8 di 20
			<b>WHISTLEBLOWING</b>	

e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, acquisite all'interno del contesto lavorativo, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La gestione delle segnalazioni oggetto della presente procedura viene effettuata in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

### **3. Scopo**

Il presente documento ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/0, come definite al successivo capitolo 4, di cui soggetti interni o esterni, legati alla Società da rapporti di lavoro o d'affari, vengano a conoscenza nel contesto lavorativo, in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Destinatari della presente procedura sono tutti coloro che intervengono, anche in via eventuale, nel processo di gestione delle segnalazioni interne.

### **4. Le Segnalazioni oggetto della presente procedura**

La presente procedura riguarda le seguenti Segnalazioni (di seguito anche "whistleblowing"):

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice di condotta o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice di condotta o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

			<u>Procedura</u>	Pagina 9 di 20
			<b>WHISTLEBLOWING</b>	

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti riconducibili a:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti della Società;
- membri degli organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Organismo di Vigilanza);
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (fornitori, subappaltatori, consulenti, agenti).

• .

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura:

- le informazioni già di dominio pubblico;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

## **5. Ambito di applicazione**

### **5.1. Destinatari**

Il presente documento si rivolge ai seguenti soggetti, cosiddetti Segnalanti<sup>1</sup>:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "sottoposti")<sup>2</sup>;
- i lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società; i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la

<sup>1</sup> Art.6 del D. Lgs. 231/01 aggiornato con il Disegno di Legge (C. 3365-B) B. 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 (c.d. whistleblowing).

<sup>2</sup> Con sottoposti si intendono anche tutti coloro che operano in nome e per conto della società (fornitori, partner commerciali, finanziatori, consulenti, collaboratori e, in linea generale, tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti con la Società.

			<u>Procedura</u>	Pagina 10 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

propria attività nel contesto lavorativo della Società; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società

## **5.2. Perimetro societario**

Il presente documento si applica alla Società.

Il processo di Segnalazione illustrato nel presente documento non include comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, reclami). In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

## **6. Processo di gestione delle Segnalazioni**

### **6.1. Caratteristiche del canale di segnalazione interna**

Il canale interno di segnalazione della Società è appoggiato alla piattaforma “Segnalazioni whistleblowing”, una applicazione web fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nella piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione. La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo ai soggetti autorizzati. Il responsabile ha credenziali univoche per l’accesso, con scadenza e criteri di complessità conformi a quanto previsto dal Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici e per la protezione dei dati adottato dalla Società. La piattaforma “Segnalazioni whistleblowing” fornisce al Responsabile del canale un pannello di controllo per la gestione delle segnalazioni, invia al Responsabile del canale dei promemoria circa segnalazioni non lette o aggiornate.

### **6.2. Responsabile del canale interno**

Il ruolo di Responsabile del canale interno, incaricato di gestire le Segnalazioni è affidato all’Organismo di Vigilanza della Società. L’Organismo non è responsabile di alcuna area operativa e risponde funzionalmente al Consiglio di Amministrazione della Società, è composto da professionisti esterni, autonomi, indipendenti e formati in materia di Whistleblowing, che affiancano tale compito alle altre attività di propria competenza, inerenti al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla società e al D.Lgs. 231/2001.

			<u>Procedura</u>	Pagina 11 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

### **6.3. Invio della Segnalazione**

Colui che desidera effettuare una Segnalazione deve utilizzare la piattaforma informatica crittografata “Segnalazioni whistleblowing” situata nel Web all’indirizzo [whistleblowing-teletutto.digimog.it](http://whistleblowing-teletutto.digimog.it). Il modulo di raccolta della segnalazione fornisce al Segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione. Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

La piattaforma fornisce al termine dell’inserimento della segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un codice alfanumerico di 16 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma stessa, non riproducibile, con cui il segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica. Con la fornitura del codice alfanumerico di 16 caratteri e della correlata risposta viene assolto l’obbligo di invio di un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, come previsto dal d.lgs. 24/2023.

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, nel medesimo modo in cui ha inviato la segnalazione originaria.

Il segnalante può richiedere, mediante la piattaforma “Segnalazioni whistleblowing”, un incontro diretto, organizzato su richiesta della persona segnalante all’Organismo di vigilanza, fissato entro un termine ragionevole in un luogo riservato; la segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione apponendo la propria sottoscrizione. La mancata sottoscrizione comporterà l’improcedibilità della segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La segnalazione deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione. Il segnalante deve quindi circostanziare, per quanto possibile, i fatti riportati, indicandone il tempo ed il luogo di commissione, l’autore o, qualora più di uno, gli

			<u>Procedura</u>	Pagina 12 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

autori, nonché gli eventuali documenti comprovanti i fatti medesimi. Il segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione l'eventuale presenza di un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la natura e le circostanze, e impegnandosi a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità e buona fede.

L'indicazione dei dati identificativi del segnalante è funzionale alla sua protezione da possibili atti di ritorsione. Possono, tuttavia, essere effettuate anche in forma anonima purché adeguatamente circostanziate e dotate delle caratteristiche di completezza, dettaglio e fondatezza previste nel presente paragrafo. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

#### **6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione**

Tutte le Segnalazioni ricevute sono oggetto di un esame formale da parte dell'OdV, che verifica:

- il rispetto dei criteri stabiliti nella presente Procedura;
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi;
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

Sulla base del risultato di tale verifica preliminare, che non deve superare, di norma, i 30 giorni:

- a) se la segnalazione è eccessivamente generica o incompleta, tanto da non consentire l'accertamento della sua fondatezza, l'OdV richiede al segnalante elementi utili alla valutazione preliminare: se l'esito è negativo, o se il segnalante non fornisce, entro 90 giorni dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive, l'OdV procede con l'archiviazione della segnalazione come da lettera b), diversamente procede con l'analisi come da lett. c);
- b) se la segnalazione risulta estranea all'oggetto della presente Procedura o assolutamente priva dei requisiti necessari, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione informandone il segnalante e dandone atto mediante la chiusura della segnalazione nella Piattaforma "Segnalazioni whistleblowing";
- c) se la segnalazione risulta coerente con l'ambito oggettivo e soggettivo di segnalazione e sufficientemente circostanziata, procede con la successiva fase di approfondimento, informandone il segnalante mediante la Piattaforma "Segnalazioni whistleblowing".

#### **6.5. Approfondimento delle verifiche**

L'OdV si adopera affinché le segnalazioni vengano processate entro un tempo ragionevole. La durata del processo istruttorio non può superare i 90 giorni, fatte salve circostanze particolari da

			<u>Procedura</u>	Pagina 13 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

provare e documentare, notificando a riguardo il segnalante entro tale termine. Durante la fase di istruttoria l'OdV potrà informare il Segnalante circa lo stato della propria Segnalazione, anche ponendo a quest'ultimo eventuali ulteriori domande e richieste di chiarimento in merito alla Segnalazione.

Qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la Segnalazione, essendo adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile verificarne l'autenticità, può essere oggetto di ulteriori attività di approfondimento volte a valutarne la fondatezza, l'OdV provvede a:

- effettuare specifiche attività di accertamento avvalendosi eventualmente di altre strutture aziendali in base alle specifiche competenze, oppure di consulenti esterni, ove necessario;
- interrompere le attività di approfondimento qualora, a seguito delle stesse, emerga l'infondatezza della Segnalazione.

Qualora fosse necessario per la gestione della segnalazione, l'OdV può configurare l'accesso alla Piattaforma a soggetti terzi, autorizzati dalla Società al trattamento dei dati, per la visione di una singola segnalazione.

Qualora fosse necessario per la gestione della segnalazione, l'OdV può configurare l'accesso alla Piattaforma a soggetti terzi, autorizzati dalla Società al trattamento dei dati, per la visione di una singola segnalazione.

Nella fase di istruttoria e verifica, ciascun Organo coinvolto dovrà garantire l'imparzialità, l'equità, l'accuratezza e legittimità dell'analisi e valutazione della segnalazione, assicurando il rispetto dei principi di riservatezza e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Terminata la fase di istruttoria, l'OdV provvede a registrare un parere scritto, annotato nella Piattaforma "Segnalazioni whistleblowing", da cui risultano:

- la data di conclusione della valutazione preliminare e l'esito della stessa, con la relativa motivazione;
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

			<u>Procedura</u>	Pagina 14 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

### **6.6. Segnalazioni a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti dell'OdV, il Segnalante, attraverso la piattaforma, deve richiedere all'OdV il trasferimento della segnalazione al Presidente del CdA senza specificare il contenuto della Segnalazione stessa. L'OdV provvede quindi a trasferire, all'interno della piattaforma, la segnalazione all'account alternativo del Presidente del CdA, e da quel momento non avrà più visibilità sulla segnalazione.

Il Presidente gestirà la segnalazione mediante la piattaforma secondo i criteri stabiliti in precedenza, mettendosi direttamente in contatto con il Segnalante al fine di procedere con la raccolta delle Informazioni sulle violazioni, fino alla chiusura della segnalazione.

In aggiunta, a tutela di un eventuale mancato trasferimento della segnalazione da parte dell'OdV al Presidente del CdA, il Segnalante può inviare una lettera cartacea, a mezzo posta ordinaria. La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima contenente la segnalazione, la seconda, opzionale, con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Presidente del Consiglio di Amministrazione".

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria avvalendosi delle competenze aziendali e se del caso di consulenti specializzati. La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

Ai fini della gestione della segnalazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione è responsabile dei contatti con il Segnalante fino alla chiusura della segnalazione.

### **7. Sistema sanzionatorio**

L'Organismo di Vigilanza, a seconda dell'inquadramento del soggetto a cui si riferisce la Segnalazione (persona coinvolta), individua la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari (vedi il punto 7.1. della presente procedura), anche tenendo informato il Consiglio di Amministrazione, mantenendo comunque segreta l'identità del segnalante, salvo casi di legge o autorizzazione alla *disclosure* del segnalante stesso.

			<u>Procedura</u>	Pagina 15 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso / diffamatorio saranno attivate nei confronti del Segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare (vedi Procedura Sistema Sanzionatorio Disciplinare). La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora 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 del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

### **7.1. Adozione dei provvedimenti del Sistema Sanzionatorio**

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide che tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione.

La sanzione, che deve avvenire in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

A seconda delle funzioni segnalate, il Sistema Sanzionatorio verrà attivato da:

- Amministratore Delegato qualora la persona coinvolta sia un dipendente non dirigente della Società o un soggetto terzo ;

			<u>Procedura</u>	Pagina 16 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

- Consiglio di Amministrazione, qualora la persona coinvolta sia un Dirigente, un Consigliere o un Sindaco ;
- Presidente del Collegio Sindacale/Sindaco unico nel caso la segnalazione riguardi tutto il Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora la persona coinvolta sia un membro dell'Organismo di Vigilanza.

## **8. Tutela della persona segnalante e applicazione delle misure di protezione**

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

### **8.1. Misure di protezione e di sostegno**

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette.

Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere (cfr. paragrafo 7.3), rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione. In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante/denunciante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante/denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante/denunciante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **8.2. Divieto di ritorsione**

I Segnalanti non possono subire alcuna ritorsione. All'art. 17 comma 4 del D.Lgs. 24/2023 sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni.

			<u>Procedura</u>	Pagina 17 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, sia quelle tentate o prospettate. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

### **8.3. Misure di sostegno**

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, che hanno stipulato apposite convenzioni con ANAC e sono presenti nell'elenco pubblicato sul sito di ANAC.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

### **8.4. Limitazione di responsabilità del segnalante**

È prevista l'assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

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

se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.

Inoltre, tra le misure di protezione, si evidenziano:

			<u>Procedura</u>	Pagina 18 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

- i diritti a effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione.

## **9. Archiviazione**

L'OdV viene informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni. Le funzioni aziendali competenti archiviano la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare. L'OdV provvederà invece ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione e alla sua istruttoria in un'apposita directory accessibile solo all'OdV, completando il Libro Segnalazioni e Istruttorie con gli esiti dell'istruttoria.

## **10. Reporting**

L'Organismo di Vigilanza rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute; nella redazione di tale rendiconto, l'OdV è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.

## **11. Obblighi di informazione**

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono esposte nei luoghi di lavoro, nella Intranet della Società, e rese note alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società alla pagina Segnalazione di condotte illecite - Whistleblowing.

La Società attiva il proprio canale di segnalazione interna sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali.

## **12. Obbligo di riservatezza**

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito. È previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui

			<u>Procedura</u>	Pagina 19 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora 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 del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

Tra gli obblighi di riservatezza si comprendono:

- la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

			<u>Procedura</u>	Pagina 20 di 20
<b>WHISTLEBLOWING</b>				

### **13. Protezione dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è resa disponibile, con obbligo di presa d'atto, all'interno dell'applicazione Segnalazioni whistleblowing.

In caso di necessità di rivelare l'identità del soggetto segnalante a soggetti diversi rispetto a quelli preposti a ricevere e gestire la segnalazione, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, sarà chiesto al segnalante un espresso e specifico consenso.

I dati relativi alle segnalazioni sono conservati per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione; a scadenza la piattaforma "Segnalazioni whistleblowing" procede automaticamente alla cancellazione dei dati. È fatta salva la possibilità di difesa dei diritti del Titolare del trattamento in tutte le sedi, in particolare nel caso eventuali pendenze giudiziarie.

La Società, in qualità di titolare del trattamento effettuato mediante il canale di segnalazione interna, ha effettuato una previa analisi del disegno organizzativo comprensivo della valutazione del possibile impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR. Il soggetto incaricato dell'amministrazione della piattaforma "Segnalazioni whistleblowing" è nominato Responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Reg. UE n. 2016/679.