

Policy whistleblowing

Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione
del 26 Febbraio 2024

VERSIONE
1.0 – Febbraio 2024

///ACTION

Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale disciplina, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori, all'interno di enti pubblici e privati, per favorire l'emersione di atti o fenomeni illeciti, è stata oggetto di recente modifica a seguito del recepimento in Italia 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.

Nello specifico, in data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 di cui sopra, che ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di *Whistleblowing*, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo. Tale quadro regolatore mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli Enti in funzione della prevenzione dei reati.

Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge del 2017, il D.Lgs. n. 24 del 2023 comporta un significativo ampliamento del perimetro di protezione dei segnalanti in ambito privato.

La disciplina estende infatti significativamente il perimetro di applicazione della normativa previgente che – prima della entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 sopra citato - era limitata alle sole imprese che si fossero dotate di un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tra le novità introdotte dal decreto attuativo della Direttiva UE, è pertanto di rilievo la previsione dell'obbligatorietà della normativa stessa non soltanto nei confronti dei soggetti che operano nel settore pubblico, ma anche per tutte le imprese private che:

- A. nell'ultimo anno hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; oppure
- B. rientrano nell'ambito di applicazione di regolamenti e direttive dell'Unione Europea di cui alle Parti I.B e II dell'Allegato alla Direttiva sopracitata (sostanzialmente banche, assicurazioni e società finanziarie) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media suddetta di lavoratori subordinati; o, ancora
- C. quale che sia la dimensione e operatività, quelle che adottano modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, il D.Lgs. n. 24 del 2023 è intervenuto nel testo dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, modificando il comma 2-bis dello stesso che ora prescrive che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le ulteriori modifiche di maggior rilievo, apportate dalla nuova disciplina riguardano poi: i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti; ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione; iii) maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire

una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; iv) l'introduzione eventuale di un canale esterno affidato all'ANAC, anche per il settore privato; v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni; vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina in materia.

Infine, è stato altresì ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

Nell'ottica di generale adeguamento alle prescrizioni di legge ed in particolare con riferimento alla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, Action Italy S.r.l. (di seguito anche "la Società") ha pertanto adottato la presente Policy al fine di disciplinare – conformemente alle vigenti disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 sopra indicato - le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Indice

1. Scopo e campo di applicazione	5
2. Destinatari	6
3. Definizioni	7
4. Segnalazione anonima	9
5. Segnalazione in “mala fede”	10
6. Canali di segnalazione	11
6.1 Segnalazione interna	11
6.2 Segnalazione esterna	12
6.3 Divulgazione pubblica	12
7. Verifica preliminare della segnalazione	14
8. Indagine sulla segnalazione	15
8.1 Esito dell’indagine e riscontro al Segnalante	15
9. Misure di protezione del Segnalante	17
10. Diritti del Segnalato	19
11. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti	20
12. Sistema sanzionatorio	21
13. Formazione	22

1. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento (di seguito "Policy") è volto a:

- stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione delle policy e/o norme che regolano i processi aziendali, nonché violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee.

In merito, si fa presente che la Società sta procedendo al completamento delle procedure per l'approvazione di un Codice Etico e di un Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. 231/2001. L'entrata in vigore di tali Codici e Procedure sarà tempestivamente resa nota ai dipendenti ed agli interessati.

Le procedure previste nella presente Policy varranno anche per la Segnalazione di condotte o comportamenti illeciti assunti in violazione di detto Codice Etico e del detto Modello Organizzativo.

- garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti ed i collaboratori interni possano serenamente segnalare le violazioni poste in essere all'interno della Società.

2. Destinatari

Destinatari della presente Policy sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi alla Società;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

A norma dell'art. 3, comma 4 del D.Lgs. 24/2023 , la tutela del soggetto segnalante prevista dalla disciplina del *whistleblowing* si applica anche:

1. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2. durante il periodo di prova;
3. dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. Definizioni

Per Violazione si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l'interesse pubblico o dell'ente privato che consista in condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in una violazione del Codice Etico, del Modello 231, delle policy/procedure adottate dalla Società, in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e/o in illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nel decreto e nell'allegato al decreto che qui viene integralmente richiamato.

Per Segnalante si intende la persona fisica (interna o esterna all'organizzazione) che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito della relazione professionale o lavorativa intercorsa con la Società.

Per Segnalazione, ai fini della presente Policy, si intende la comunicazione, scritta o orale delle informazioni in merito a possibili violazioni, trasmessa da un Segnalante alle funzioni deputate per la relativa ricezione tramite gli appositi canali "interni" attivati dalla Società ovvero comunicate all'Autorità Nazionale Anticorruzione nei casi specifici previsti dalla normativa di riferimento.

Per Persona Coinvolta o anche Segnalato, ai fini della presente Policy, si intende la 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.

Si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

È particolarmente importante che le stesse includano, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- l'indicazione della funzione aziendale;
- i nominativi e ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- l'ambito / oggetto della violazione (Codice Etico, Modello 231, policy, disposizioni nazionali o dell'Unione Europea, ecc.);
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;

- indicare se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.);
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del Segnalante.

4. Segnalazione anonima

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante, sono considerate "anonime". Il concetto di Segnalazione "anonima" è da intendersi quindi nel senso di "non nominativa" e pertanto, ove circostanziata, viene equiparata alla Segnalazione ordinaria e come tale consequenzialmente trattata.

Sul piano della vigente normativa posta a tutela dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679/UE – di seguito "GDPR"), la Segnalazione veicolata attraverso la piattaforma ha natura "pseudonima", nel senso che le viene assegnato un codice identificativo alfanumerico e che il soggetto preposto alla gestione della Segnalazione può interagire con il Segnalante dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal D.Lgs. 24/2023. Dunque, il Segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla politica di protezione del segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita dalla Società ai sensi del GDPR.

La Segnalazione, anche se "anonima", deve in ogni caso essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

5. Segnalazione in “mala fede”

Per Segnalazione in “mala fede” si intende la Segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la Società.

Nel caso in cui si dimostri che il dipendente abbia effettuato una Segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare previsto dal proprio Modello 231 e in linea con quanto previsto dalla disciplina sul *whistleblowing*.

6. Canali di segnalazione

6.1 Segnalazione interna

La Società ha istituito un proprio canale di Segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata alla dott.ssa Laura Manfredi, Legal Manager della Società, che riveste il ruolo di “*Whistleblowing Reporter Officer*” o “WRO”.

Il WRO è autorizzato dalla Società ai sensi dell'art. 29 del Reg. (UE) 2016/679 al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne e rispetta i seguenti requisiti di:

- **imparzialità:** intesa come mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*, al fine di assicurare una gestione delle Segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza:** intesa quale autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della Segnalazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la piattaforma *web* implementata dalla Società al seguente link

<https://action.ethicspoint.com>

Le modalità di accesso al portale e le istruzioni per compilare ed inviare correttamente le eventuali segnalazioni saranno portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati dalla presente policy e mantenute costantemente nella disponibilità degli stessi;

- in forma scritta, attraverso *posta ordinaria*, all'indirizzo del WRO, domiciliato presso Strada 1, Palazzo F2, Piano 6, Centro Direzionale Milanofiori, 20057 Assago (MI), riportando sulla busta contenente la Segnalazione la dicitura “**Riservata al WRO**”;
- in forma orale, mediante *richiesta di incontro diretto* con il WRO, fissato entro un termine ragionevole, da richiedersi utilizzando la piattaforma informatica di cui al primo punto ovvero il numero telefonico di cui al punto successivo. In tali casi, previo consenso della persona Segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione;
- in forma orale, attraverso la *linea telefonica*, chiamando il numero 800168034.

Per tutte le modalità di invio sopra elencate, il Segnalante può decidere se preferisce rimanere anonimo oppure se fornire le proprie generalità. In ogni caso, il contenuto della Segnalazione sarà trasmesso e gestito in forma altamente riservata.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi il WRO (in quanto soggetto segnalato o Segnalante), la Segnalazione stessa andrà fatta utilizzando i canali esterni messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in relazione ai quali si rimanda al successivo paragrafo 6.2.

6.2 Segnalazione esterna

La persona Segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- A. la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- B. la persona Segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- C. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- D. il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante e, del contenuto della Segnalazione, della persona coinvolta e di persone eventualmente menzionate nella Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "*Whistleblowing*".

La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati dall'ANAC sul proprio sito web.

6.3 Divulgazione pubblica

Alla persona Segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- A. la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- B. la persona Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- C. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso

concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

7. Verifica preliminare della segnalazione

Le Segnalazioni trasmesse tramite i canali interni attivati dalla Società vengono esaminate dal WRO che procede ad una verifica preliminare al fine di verificare che la Segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che nella Segnalazione risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni la Segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, il WRO procede all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Nel caso in cui venga accertata l'ammissibilità della Segnalazione il WRO avvia l'istruttoria interna su fatti e condotte segnalate ai fini di valutarne la fondatezza.

8. Indagine sulla segnalazione

All'esito della verifica preliminare di cui al precedente Par. 7, il WRO:

- può rigettare la Segnalazione perché non ritenuta pertinente;
- può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la Segnalazione;
- può avviare analisi specifiche coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato e/o la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;
- provvede alla stesura di una sintesi dell'oggetto della Segnalazione.

Qualora il WRO ritenga valida la Segnalazione provvederà, quindi, ad informare:

- l'Amministratore Delegato qualora la Segnalazione riguardi la violazione di procedure o linee guida aziendali per attività che esulano dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01;
- l'Organismo di Vigilanza, qualora si tratti di una Segnalazione riguardante condotte rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, ovvero la violazione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ex art. 6 D.Lgs. 231/01 o, ancora, del Codice Etico della Società stessa.
- With this new Word template you can find different ready to use styles to structure your document with an Action signature.

8.1 Esito dell'indagine e riscontro al Segnalante

Al termine dell'indagine svolta, il WRO ne comunica l'esito al Segnalante. Periodicamente, il WRO predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, condividendola con l'Organismo di Vigilanza e, ove rilevi la fondatezza di quanto emerso, procede alla condivisione, in base agli esiti, con le Funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società.

Tale relazione deve quindi:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi il WRO dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un “Comportamento Illegittimo”; eventuali misure disciplinari saranno intraprese nel rispetto del CCNL di riferimento.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un “Comportamento Illegittimo” non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui “Comportamento Illegittimo”, ai sensi della presente Policy. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

9. Misure di protezione del Segnalante

Il Segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la Segnalazione.

Dette condotte ritorsive sono in particolare elencate all'art. 17, quarto comma del D.Lgs. 24/2023.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che accerterà se le stesse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

La Società garantisce in ogni caso la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatta salva la possibilità per il Segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per la Società, nei casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, di chiedere al Segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.

Inoltre, viene garantito che:

- il Segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- non siano fornite al Segnalato indicazioni sull'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- la gestione delle Segnalazioni sia tenuta separata dalla gestione degli altri dati personali.

Le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle Segnalazioni devono essere trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie in funzione delle risultanze. In ogni caso i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza.

Le medesime misure di protezione si applicano anche:

- A. ai c.d. *facilitatori*, e cioè le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- B. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e 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 o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, 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 o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

10. Diritti del Segnalato

Al Segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della Segnalazione. Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o ricevere notifica di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento o presi provvedimenti unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa. Al fine di garantire il diritto di difesa dei Segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Qualora, infine, la Segnalazione dovesse risultare non veritiera, infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del Segnalato, resta ferma la possibilità di avviare un procedimento per l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nonché le opportune azioni legali per accertare la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

11. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in occasione delle Segnalazioni sono trattati nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR) e del Decreto Legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) come modificato dal D.Lgs. 101/2018, nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le Segnalazioni ha l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle Segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura.

Tale documentazione deve essere archiviata presso il WRO e deve essere accessibile solo al personale autorizzato. Tale documentazione include almeno il nome, il codice identificativo e la struttura/ufficio del Segnalante (laddove disponibili), i dettagli del segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il WRO assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le Segnalazioni giunte digitalmente attraverso il canale di segnalazione interno attivato dalla Società vengono conservate nell'applicativo stesso e rese disponibili ai soli soggetti autorizzati.

12. Sistema sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sono le seguenti:

- A. da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- B. da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la Segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- C. da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- D. da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- E. da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- F. da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle Segnalazioni;
- G. da 500,00 a 2.500,00 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Con riferimento all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

13. Formazione

La formazione è un elemento fondamentale per l'implementazione e per l'applicazione di questa Policy e, a tal fine, la Società si impegna a fornire ed aggiornare la formazione obbligatoria sul *whistleblowing* a favore di tutti i Dipendenti, così da evidenziare le specifiche procedure da seguire e le possibili conseguenze nel caso si verificano comportamenti inappropriati.

///ACTION