

# Segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)

*Allegato Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

Rev. 2 del 13/12/2023

Direzione Generale

---

**INDICE**

1	SCOPO.....	3
2	CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3	NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	4
4	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ.....	5
4.1	PROVENIENZA DELLE SEGNALAZIONI	5
4.2	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4.3	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
4.4	MODALITÀ E DESTINATARI DI SEGNALAZIONI INTERNE	6
4.5	MODALITÀ E DESTINATARI DI SEGNALAZIONI ESTERNE	6
4.6	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	7
4.7	SEGNALAZIONI IMPROPRIE	8
4.8	RACCOLTA DELLA SEGNALAZIONE	8
4.9	ATTIVITÀ DI VERIFICA PRELIMINARE	9
4.10	ATTIVITÀ DI INDAGINE	10
4.11	PROVVEDIMENTI FINALI	11
4.12	INFORMATIVA ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
4.13	FORMAZIONE	11
4.14	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	12
5	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	17

## 1 SCOPO

La presente Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di effettuazione, ricezione, analisi e trattamento di Segnalazioni relative a potenziali reati o, comunque, comportamenti illeciti o irregolari, commessi:

- dagli amministratori, dai dirigenti e dagli altri soggetti in posizione apicale dell'Azienda, a prescindere dall'inquadramento contrattuale
- dai dipendenti dell'Azienda, a prescindere dal rapporto contrattuale in essere
- da soggetti esterni (e.g. collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, liberi professionisti, dipendenti e rappresentanti di fornitori, partner commerciali, etc.), che operano per conto o nell'interesse della Società.

La Procedura inoltre descrive il sistema di protezione attraverso cui si sostanziano le tutele offerte al Segnalante ed estese ai soggetti diversi dal Segnalante medesimo che siano destinatari delle disposizioni di cui al Decreto Whistleblowing, in conformità alle disposizioni di legge applicabili in materia di protezione dei dati personali.

## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è applicabile alla segnalazione di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico per la prevenzione dei rischi nell'ambito di una o più attività sensibili rilevate
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (anche costituenti attuazione del diritto dell'Unione europea) relativi ai settori indicati nel Decreto Whistleblowing
- atti od omissioni costituenti frode (o altra attività illegale) che lede gli interessi finanziari dell'Unione europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità degli atti dell'Unione Europea

Si riporta un elenco (**non esaustivo**) dei possibili ambiti:

- Appalti pubblici
- Concorrenza
- Interessi finanziari dell'Unione (spese, riscossione di entrate e fondi)
- Sicurezza alimentare
- Sicurezza dei prodotti
- Imposta sulle società
- Prevenzione del riciclaggio di denaro
- Protezione ambientale
- Protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare
- Protezione del consumatore
- Salute pubblica

- Sicurezza dei trasporti
- Sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Tutela dei dati personali e privacy

La Segnalazione può riguardare:

- condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate
- attività illecite non ancora compiute che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti
- fondati sospetti inerenti alle informazioni di cui ai punti precedenti

Ogni segnalazione avanzata deve avere un suo fondamento reale e, se possibile, deve essere accompagnata anche da evidenze che dimostrino l'esistenza del problema.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente Procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente)
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

### 3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D. Lgs. n. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
- Legge n. 179 del 30/11/2017 - Disposizioni in materia di segnalazione di illeciti e irregolarità da parte del lavoratore pubblico e privato
- D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023 - Disposizioni in materia di 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. Lgs. n. 196/2003 (e successive modificazioni), Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR) e, comunque, disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy
- Linee Guida ANAC
- Confindustria, Guida Operativa Ottobre 2023

## 4 SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

### 4.1 Provenienza delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- personale dell’Azienda (e.g. dipendenti ed ex dipendenti, a tempo indeterminato e non, a prescindere dal rapporto contrattuale in essere, dirigenti, volontari, tirocinanti retribuiti e non, etc.)
- azionisti, amministratori e membri degli organi societari e, più in generale, soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- terze parti non dipendenti (di seguito, anche, “Terzi”), categoria in cui sono ricompresi collaboratori, consulenti, lavoratori e collaboratori di fornitori di beni e/o servizi
- lavoratori autonomi, lavoratori interinali o somministrati (mediante qualsiasi tipologia di contratto o incarico), soggetti che operano per conto o nell’interesse dell’Azienda (e.g. intermediari ed agenti, distributori, partner commerciali, etc.)

### 4.2 Oggetto della Segnalazione

Le condotte illecite segnalate, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro” e quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, in quanto la normativa le esclude espressamente; ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell’interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Direzione svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

**Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.**

### 4.3 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- se conosciute, generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione

- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Potranno essere prese in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, che saranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e non come segnalazioni ricadenti nell'ambito applicativo del D. Lgs. 24/2023, in linea con quanto previsto dalle Linee Guida ANAC, riguardo alle misure di protezione del segnalante vale quanto specificato nel seguito della presente Procedura.

#### 4.4 Modalità e destinatari di segnalazioni interne

Il personale può ricevere maggiori informazioni dal Responsabile IT (persona designata dalla Direzione) sulle regole indicate nella presente Procedura.

**La segnalazione deve essere presentata mediante:**

- applicativo web specifico per la gestione di segnalazioni
- segreteria telefonica per le segnalazioni verbali

**Le informazioni di dettaglio sono riportate in apposita "Informativa Internet" (WHIST-01).**

Il segnalante può richiedere un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Eventuale segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel caso di possibili situazioni di conflitto di interessi, ovvero quando il gestore della segnalazione (Responsabile IT) o l'Organo di Vigilanza coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione deve essere indirizzata all'ANAC come segnalazione esterna.

La Direzione mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

In particolare:

- copia della presente Procedura è messa a disposizione sul sito aziendale
- la persona designata dalla Direzione è riportata in apposita informativa (WHIST-01), disponibile nelle bacheche aziendali, su sito internet aziendale

#### 4.5 Modalità e destinatari di segnalazioni esterne

Le segnalazioni esterne possono essere eseguite tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/>) nei seguenti casi:

- ove non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o se tale canale, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto al punto precedente
- ove la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito

- ove la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione
- ove la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

#### **4.6 Tutela della riservatezza e divieto di discriminazione**

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della legislazione sulla "Privacy". 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.

Il denunciante non può essere soggetto a pressioni o discriminazioni dirette o indirette aventi effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia.

La tutela viene meno 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, inoltre alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure ritorsive si intendono:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- le note di merito negative o le referenze negative
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato

- laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ANAC (cfr. par. 4.5).

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

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.

Quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, della richiesta della rivelazione dei dati riservati, al fine di ottenere il consenso espresso del segnalante alla divulgazione.

Le tutele sopra indicate si applicano anche a eventuali persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro del segnalante, enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante, enti presso i quali il segnalante lavora.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

## 4.7 Segnalazioni improprie

La Società si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

## 4.8 Raccolta della segnalazione

Il Responsabile IT:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione mediante raccomandata

- trasmette la segnalazione all'Organo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza:

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima integrazioni, se necessario
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (cfr. paragrafi 4.9 e 4.10)
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal destinatario della segnalazione che ne garantirà la riservatezza.

L'Organo di Vigilanza riporta le informazioni ricevute per vie non informatiche sul software di gestione.

## 4.9 Attività di verifica preliminare

L'Organo di Vigilanza effettua una valutazione preliminare sui contenuti della stessa, al fine di:

- appurare la gravità e la rilevanza della violazione segnalata
- verificare se l'oggetto della Segnalazione rientri nell'ambito delle violazioni disciplinate dalla presente Procedura ai sensi del Decreto Whistleblowing
- verificare la presenza di concorrenti interessi personali del Segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo
- svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al Segnalante – e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, i necessari chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del Segnalante
- identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

La segnalazione può essere ritenuta inammissibile per:

- manifesta incompetenza dell'Azienda in merito all'oggetto della Segnalazione
- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni indicate 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.

Nei casi sopra indicati, l'Organo di Vigilanza, laddove necessario, può formulare preliminarmente al Segnalante richieste di integrazioni e chiarimenti.

Ove a seguito della valutazione preliminare e di ricezione di eventuali integrazioni e chiarimenti, la Segnalazione sia ritenuta **inammissibile o infondata**, l'Organo di Vigilanza procede all'archiviazione della stessa, dandone comunicazione al Segnalante (quale riscontro alla Segnalazione), nonché agli organi amministrativi e di controllo della Società.

Nel caso in cui, all'esito della fase di valutazione preliminare, la Segnalazione risulti **manifestamente fondata**, l'Organo di Vigilanza procede tempestivamente alla fase di indagine.

## 4.10 Attività di indagine

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organo di Vigilanza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In particolare l'Organo di Vigilanza può:

- svolgere interrogazioni per determinare i fatti
- raccogliere tutti i documenti pertinenti e le altre prove
- coinvolgere altre Funzioni Aziendali o soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste
- ottenere testimonianze
- laddove possibile e ragionevole, richiedere che siano stilati rapporti per iscritto e che siano sottoscritti dagli individui che le rilasciano

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'Organo di Vigilanza 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 mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura dell'Organo di Vigilanza. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto 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.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'Organo di Vigilanza può:

- **archiviare la segnalazione** perché infondata, motivandone le ragioni;
- **dichiarare fondata la segnalazione** e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. Direzione, Responsabili di Funzione, Ufficio Legale, etc.). Infatti, all'Organo di Vigilanza non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti

Nello svolgimento dell'indagine, vanno ponderati i fattori rilevanti, per esempio:

- le leggi vigenti (potrebbe servire ricorrere a una consulenza legale)
- la sicurezza del personale
- il rischio di diffamazione nel rilasciare dichiarazioni

- la tutela delle persone che fanno segnalazioni e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione
- potenziali responsabilità penali, civili e amministrative, perdite finanziarie e danni alla reputazione per l'organizzazione e gli individui
- qualunque obbligo giuridico o beneficio per l'organizzazione da segnalare alle autorità
- il mantenimento del segreto sulla questione e sull'indagine finché non si siano accertati i fatti
- la necessità della Direzione di richiedere la piena collaborazione da parte dei membri del personale coinvolti nell'indagine

Laddove, ai fini degli accertamenti, sia necessario rivelare i dati del Segnalante, del Segnalato o altre informazioni riservate e tutelate ai sensi del Decreto Whistleblowing, ai soggetti coinvolti negli approfondimenti l'Organo di Vigilanza dovrà chiedere espressa autorizzazione al Segnalante, in assenza della quale non sarà possibile rivelare tali dati ed informazioni.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.

L'Organo di Vigilanza riporta le informazioni sul software di gestione.

#### **4.11 Provvedimenti finali**

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione non risulti manifestamente infondata, l'Organo di Vigilanza individua i soggetti ai quali inoltrare la Segnalazione medesima e i relativi approfondimenti svolti con gli esiti; tali soggetti possono essere:

- il Responsabile del procedimento disciplinare ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione
- la Direzione aziendale o il Responsabile di Funzione affinché predisponga l'eventuale piano di azione necessario per la rimozione delle lacune/difetti di controllo rilevati, garantendone, altresì, il monitoraggio nell'attuazione
- gli organi amministrativi e/o di controllo della Società, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società medesima

In caso di trasmissione della Segnalazione agli organi deputati all'adozione dei provvedimenti finali, il l'Organo di Vigilanza comunica esclusivamente i contenuti della Segnalazione, rimuovendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Il Responsabile del procedimento disciplinare informa l'Organo di Vigilanza circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico del Segnalante e/o del Segnalato.

Apposita comunicazione di riscontro alla Segnalazione è fornita dall'Organo di Vigilanza al Segnalante entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

#### **4.12 Formazione**

Il Responsabile IT si assicura che l'Organo di Vigilanza disponga di competenze sui seguenti ambiti:

- **aspetti normativi**, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto, con specifico focus in merito agli adempimenti che devono essere svolti dal personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione
- **procedure e presupposti**: approfondita panoramica delle policies, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione
- **principi generali di comportamento**: al fine di favorire una adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
  - ✓ **confidenzialità e riservatezza**: necessità di applicare opportune misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni, al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni
  - ✓ **etica ed integrità**: promozione di un ambiente etico e integro all'interno dell'impresa, nonché in merito all'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni
  - ✓ **ascolto attivo**, competenze comunicative e collaborazione: sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni circa l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connaturati alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la persona segnalante, nonché in merito alle opportune ed adeguate pratiche di collaborazione in team con le altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione (ad esempio, funzione legale, funzione risorse umane, OdV)

Nel caso di eventuali gap formativi, gli stessi vanno colmati in conformità a quanto previsto da specifica Procedura interna.

La formazione va integrata in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei canali di segnalazione.

Il Responsabile IT valuta infine possibili interventi formativi al personale interno ove ritenga che le informazioni disponibili nei canali indicati in precedenza possano risultare inefficaci.

### 4.13 Conservazione della documentazione

L'Organo di Vigilanza mantiene le informazioni raccolte per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

### 4.14 Informative privacy

Di seguito i testi dell'informativa sul trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato.

#### 4.14.1 INFORMATIVA PER IL SEGNALANTE AI SENSI DELLA NORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI – WHISTLEBLOWING

Ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, di seguito GDPR) e del D. Lgs. 24/2023 Colkim S.r.l. fornisce, qui di seguito, l'informativa sui trattamenti dei dati personali effettuati in relazione alla gestione delle Segnalazioni, disciplinate dalla Procedura "Gestione Segnalazione" di Colkim S.r.l.

##### **1) Categorie di dati personali**

- a) Dati personali comuni di cui all'art. 4, punto 1, del GDPR del Segnalante (nel caso di Segnalazioni non anonime) nonché di eventuali Persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione, quali: dati anagrafici (ad es. nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. telefono fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail)
- b) Categorie particolari di dati di cui agli artt. 9 e 10 del GDPR (es. origine etnica, appartenenza sindacale, etc.), qualora inserite nella segnalazione

##### **2) Finalità del trattamento e relativa base giuridica**

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

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

La base giuridica del trattamento è costituita:

- per la finalità di cui alla lettera a), dall'adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR); inoltre, per la trascrizione della segnalazione orale, e nel solo caso di linea telefonica registrata, dal consenso del Segnalante (art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR)
- per le finalità di cui alla lettera b), dall'adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR)
- per le finalità di cui alla lettera c), dal legittimo interesse del titolare (art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR)

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

##### **3) Conservazione dei dati personali**

Colkim S.r.l. conserva i dati personali secondo nei termini previsti dall'art. 14 del D. Lgs. n. 24/2023, cioè per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

##### **4) Modalità e logica del trattamento**

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente e/o attraverso strumenti automatizzati informatici e telematici con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza.

Il sistema di gestione delle Segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023.

##### **5) Titolare e categorie di persone autorizzate al trattamento dei dati**

Il Titolare del trattamento dei dati personali è Colkim S.r.l., con sede in Via Piemonte 50 – 40064 Ozzano Emilia. Il Titolare ha individuato in apposito Organo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, che è anche l'owner del processo di gestione delle segnalazioni disciplinato dalla Procedura Whistleblowing, con sede presso il proprio ufficio, che è responsabile del trattamento dei dati personali e che ha ricevuto, al riguardo, adeguate istruzioni operative.

##### **6) Categorie di soggetti terzi ai quali i dati potrebbero essere comunicati**

Alcuni trattamenti possono essere effettuati da ulteriori soggetti terzi, ai quali Colkim S.r.l. affida talune attività (o parte di esse) per le finalità di cui al punto 2); tali soggetti opereranno in qualità di Titolari autonomi o saranno designati Responsabili del trattamento e sono essenzialmente ricompresi nelle seguenti categorie: Consulenti (Organizzazione, Contenzioso, Studi Legali, ecc.)

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

#### **7) Diritti degli interessati**

Gli interessati hanno diritto di accedere in ogni momento ai dati che lo riguardano e di esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 al 22 del GDPR, per quanto applicabili (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto di ottenerne la cancellazione o cd. diritto all'oblio, diritto alla limitazione del trattamento, diritto alla portabilità dei dati personali o quello di opposizione al trattamento), inviando una e-mail all'indirizzo: [info@colkim.it](mailto:info@colkim.it). Inoltre, l'interessato ha diritto di proporre un reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

I suddetti diritti non sono esercitabili dalla persona coinvolta o dalla persona menzionata nella segnalazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, ai sensi dell'art. 2-undecies del Codice Privacy in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

#### **4.14.2 INFORMATIVA PER IL SEGNALATO AI SENSI DELLA NORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI – WHISTLEBLOWING**

Le società Colkim S.r.l. nella sua qualità di titolare del trattamento dei dati, rende la seguente informativa privacy ai sensi degli art. 13 e 14 GDPR espressamente richiamato dall'art. 13 del D. Lgs. 24/2023, 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.

Le seguenti informazioni sono rese ai fini di trasparenza nei confronti del segnalato e di qualsivoglia soggetto interessato potenzialmente riferito in una segnalazione e quindi coinvolto nella medesima (di seguito congiuntamente "segnalato"), anzitutto per metterlo al corrente dei limiti all'esercizio di alcuni diritti previsti dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR):

##### **Diritto di informazione**

Il diritto di essere informato sul trattamento dei propri dati personali ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR riceve una limitazione alla luce degli obblighi di segretezza e di riservatezza imposti dall'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 che garantisce il diritto alla riservatezza dei dati, nonché del rischio di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento delle finalità del trattamento connesse alle segnalazioni nell'ambito del sistema di whistleblowing (v. art. 14, par. 5, lettere b) e d) del GDPR). Altri diritti dell'interessato: i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non sono preclusi in termini assoluti al soggetto interessato ma non possono essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) anche in ordine alla conoscenza della fonte del dato, qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR). L'art. 2-undecies del Codice privacy, infatti, stabilisce dal 15 luglio 2023 al suo comma 3, in relazione alle specifiche limitazioni ai diritti dell'interessato che i diritti non possono essere esercitati laddove derivi un pregiudizio effettivo e concreto (tra le altre ipotesi previste) alla riservatezza dell'identità della persona che segnala le violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte ai sensi della Direttiva UE 2019/1937 che riguarda la segnalazione delle violazioni delle norme dell'Unione europea oppure che segnala le violazioni di cui agli artt. 52 bis e 52 ter del D. Lgs. 385/1993 (ossia le violazioni alla Banca d'Italia da parte del personale delle banche) o ancora le segnalazioni presentate innanzi alla Consob o alla Banca d'Italia da parte del personale delle banche.

In particolare, in adempimento dell'obbligo di cui all'art. 2 undecies comma 3 del Codice privacy, si informa il segnalato e le altre persone coinvolte che l'esercizio dei diritti di cui agli articoli 15 – 22 del GDPR:

- potrà essere effettuato, in relazione alla fonte del dato e quindi alla conoscenza della stessa identità del segnalante nel solo caso in cui il segnalante abbia prestato il suo consenso oppure nel caso in cui la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. Il segnalato viene informato che in quest'ultimo caso il segnalante ha il diritto di conoscere, con comunicazione scritta, le ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la conoscenza del suo nominativo è indispensabile per la difesa della persona coinvolta (v. art. 12, commi 5 e 6 D. Lgs. 24/2023)
- potrà essere effettuato con i limiti di cui all'art. 2 undecies del Codice privacy sopra riportato (v. art. 13 comma 3 del D. Lgs. 24/2023) e sarà effettuabile conformemente alle disposizioni di legge o di regolamento che regolano il settore
- potrà essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante ed al fine di salvaguardare taluni interessi come lo svolgimento delle investigazioni difensive o l'esercizio del diritto di difesa
- in tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice Privacy, nel qual caso il Garante informa l'interessato di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale

L'esercizio dei diritti da parte del segnalato (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e, in particolare, si rileva che la richiesta verrà analizzata dagli organismi preposti al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

#### **Categorie di dati personali e fonte di raccolta**

I dati personali relativi al segnalato sono raccolti mediante la segnalazione e relativa documentazione fornita dal segnalante. I dati personali relativi al segnalato saranno ricompresi nelle seguenti categorie:

- dati anagrafici (e.g. nome, cognome, luogo e data di nascita);
- dati di contatto (e.g. indirizzo e-mail, numero di telefono, recapito postale);
- dati di natura professionale (e.g. livello gerarchico, area aziendale di appartenenza, ruolo aziendale, tipo di rapporto intrattenuto con Colkim S.r.l. o altri soggetti terzi, professione);
- ogni altra informazione riferita al segnalato che il segnalante decide di condividere con il Titolare per meglio circostanziare la propria segnalazione, in relazione a:
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 quali gli illeciti civili, penali, amministrativi e contabili e le violazioni delle norme dell'Unione europea nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente
  - irregolarità e/o comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire violazione dei principi sanciti nel Codice Etico di Colkim S.r.l., di policy e regole aziendali e/o che possano tradursi in frodi o in un danno, anche potenziale, nei confronti di colleghi, azionisti e stakeholder in generale o che costituiscano atti di natura illecita o lesiva degli interessi e della reputazione stessa dell'azienda
  - attività e pagamenti impropri o sospetti, diversi dalle spese o contribuzioni espressamente previste dalle società Titolari, o ancora donazioni effettuate dai Titolari a pubblici ufficiali o senti o richieste di donazione che tali pubblici ufficiali o enti privati potrebbero effettuare

#### **Titolare e incaricati**

Il Titolare del trattamento dei dati dei personali, relativi a persone identificate o identificabili raccolti tramite segnalazione è la ditta Colkim S.r.l.

Il Titolare del trattamento ha nominato un Responsabile della protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 che può essere contattato al seguente indirizzo: [info@colkim.it](mailto:info@colkim.it).

I trattamenti connessi alla segnalazione sono curati esclusivamente da personale incaricato/autorizzato ed istruito al corretto trattamento dei dati personali che, in nessun caso, saranno oggetto di diffusione.

Lei potrà rivolgersi al Titolare alle mail sopra indicata per l'esercizio di tali diritti.

#### **Finalità del trattamento**

Il trattamento è eseguito con le finalità:

- avviare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione, appreso nell'esecuzione del rapporto di lavoro, relativamente ad attività illecite o fraudolenti che possono consistere in illeciti civili, penali, amministrativi, contabili
- far osservare il divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche mediante la comunicazione all'ANAC e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro
- adottare sanzioni disciplinari predisposte dal datore di lavoro sia nei confronti di chi viola le misure di tutela del soggetto segnalante che nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La base giuridica del trattamento va individuata, per tutte le segnalazioni che riguardano gli illeciti civili, penali, amministrativi e contabili della normativa nazionale nonché delle norme dell'Unione Europea indicate dalla Direttiva 2019/1937, nell'adempimento degli obblighi di legge del titolare di cui al D. Lgs. 24/2023 di attuazione della menzionata Direttiva. La base legale è, pertanto, costituita dall'art. 6 lett. C del GDPR e laddove si tratti di segnalazioni effettuate relativamente allo svolgimento di attività per la fornitura di servizi in favore di enti pubblici l'obbligo di legge risiede nell'art. 54 bis, comma 2, del d. lgs. 165/2001.

Con riferimento ai dati "particolari" di cui all'art. 9 del GDPR (es. dati sulla salute, razza, etnia, vita sessuale, convinzioni religiose politiche e sindacali, dati genetici, dati biometrici, ecc.) deve ritenersi che la base giuridica sia quella prevista dall'art. 9, par. 2 lett. f) ossia l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria fermo restando che, per alcuni aspetti legati al rapporto di lavoro, la base giuridica può essere rinvenuta nella lett. b) della medesima disposizione.

Relativamente, invece, ai dati giudiziari la raccolta può essere effettuata se preordinata all'attività di prevenzione della responsabilità penale dell'impresa conformemente alla previsione di cui all'art. 10 del GDPR.

#### **Modalità del trattamento e conservazione dei dati**

I dati personali sono trattati con strumenti automatizzati (ad es. utilizzando procedure e supporti elettronici) e/o manualmente (ad es. su supporto cartaceo) per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono raccolti e, comunque, in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia. Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.

Ai dati raccolti non sarà applicato alcun processo decisionale automatizzato e nessuna forma di profilazione. La conservazione della documentazione avrà luogo per il periodo di cinque anni conformemente a quanto previsto dall'art. 14 D. Lgs. 24/2023 e tenuto conto della previsione di sanzioni amministrative in caso di varie inosservanze previste dall'art. 21 del D. Lgs. 24/2023 che rendono, pertanto, necessario procedere alla conservazione. Decorso tale termine, i dati saranno cancellati o trasformati in forma anonima, salvo che la loro ulteriore conservazione sia necessaria per assolvere ad obblighi di legge o per adempiere ad ordini impartiti da Pubbliche Autorità o per esigenze difensive.

#### **Trasferimento dei dati**

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, il Gestore delle Segnalazioni, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti, l'ANAC e l'Ispettorato Nazionale del lavoro.

In particolare, la trasmissione potrà avvenire nei confronti di:

- consulenti esterni (per es. studi legali) eventualmente coinvolti nella fase istruttoria della segnalazione

- L'Ufficio interno con funzioni di gestione delle segnalazioni istituito in adempimento dell'obbligo di cui al D. Lgs. 24/2023 e le funzioni aziendali coinvolte nell'attività di esame e valutazione delle segnalazioni
- responsabile/i della/e funzione/i interessata/e dalla segnalazione
- posizioni organizzative incaricate di svolgere accertamenti sulla segnalazione nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati e/o per la conduzione delle relative attività di istruzione e/o trattazione;
- istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative
- ANAC e l'Ispettorato Nazionale del lavoro laddove siano stati accertati atti ritorsivi nei confronti del segnalante

I dati personali raccolti sono, altresì, trattati dal personale del Titolare, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo previa designazione a soggetto autorizzato al trattamento ex art. 2 quaterdecies del Codice privacy. I dati personali raccolti non saranno oggetto di diffusione e non saranno trasferiti a paesi terzi (extra UE).

Lei potrà esercitare i diritti di cui agli art. 15 – 22 del GDPR, fermo restando le limitazioni di cui è stato informato anche nella presente informativa, quali il diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione (diritto all'oblio), di limitazione o di portabilità innanzi al Titolare. Facendo uso delle medesime modalità potrà richiedere l'elenco dei responsabili nominati ex. Art. 28 GDPR in relazione ai trattamenti di cui alla presente informativa.

## 5 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

WHST01      Procedura Inserimento Segnalazione Whistleblowing