

“ATTO ORGANIZZATIVO DEL
SISTEMA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI
SOSPETTI ILLECITI- WHISTLEBLOWING”
D. LGS. 24/2023

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2023

Scopo e ambito di applicazione

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni relative alle Violazioni od ipotesi di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono un interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato ai sensi del **D. Lgs. 10 marzo n. 24/2023**.

La presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei Dati Personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, nonché di tutti i soggetti coinvolti e/o menzionati nella segnalazione; ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

La presente procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione, regola e disciplina, anche attraverso indicazioni operative:

- il processo di invio, ricezione, analisi, utilizzo dei canali, condizioni, riservatezza, conservazione, divulgazione, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D. Lgs. 24/2023, trasmesse dal Segnalante;
- le forme di tutela della riservatezza del Segnalante, con le relative misure di sostegno e protezione per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti;
- le limitazioni delle responsabilità.

1. Riferimenti normativi

Il Decreto Legislativo **10 marzo 2023, n. 24** riguardante disposizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea ha previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. Whistleblowing).

In particolare, il suddetto Decreto Legislativo, ha introdotto anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione) nei confronti dei soggetti apicali e/o dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, prevedendo che tale sistema di segnalazione costituisca parte del modello di organizzazione e gestione.

Il Decreto legislativo si applica dunque ai soggetti del settore privato che:

- a. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c. sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

A tal fine, con l'adozione della presente procedura, denominata "Atto organizzativo", la Società intende disciplinare un sistema di segnalazione interno di illeciti e violazioni, con il quale possano essere fatti emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di Dati Personali, trova applicazione anche il Regolamento europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei Dati Personali, nonché alla libera circolazione di tali Dati ("GDPR") e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 ("Codice Privacy").

Lo scopo principale del "Whistleblowing" è quindi quello di **risolvere** o, se possibile, di **prevenire** l'insorgere di problematiche che potrebbero derivare dalla commissione di un **illecito aziendale** o da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

2. Terminologia e Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

Consiglio di Amministrazione: Organo collegiale al quale è affidata la gestione della Società.

Comitato: Organo di gestione delle Segnalazioni nominato a termini della presente procedura.

Decreto: si intende il D. Lgs 24/2023.

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

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei Dati Personali.

Organo di Gestione delle Segnalazioni: soggetto nominato dalla Società che riceve e gestisce le Segnalazioni.

Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante: persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

Procedura: insieme delle istruzioni/operazioni adottate da Solid World Group S.p.a. con il presente "Atto organizzativo", predisposto al fine di adeguarsi a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

Segnalazioni: la comunicazione scritta od orale di Violazioni o informazioni sulle Violazioni.

Segnalante (o Whistleblower): il soggetto persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni di violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalato: il soggetto destinatario della segnalazione.

Segnalazione in malafede: le Segnalazioni fatte al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio ad un Destinatario e quelle effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, tali Segnalazioni sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura.

Segnalazione non rilevante: le Segnalazioni che abbiano come oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti i propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Società: Solid World Group S.p.a.

Violazione/i: i comportamenti, di natura sia attiva che omissiva, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, tipizzati dall'articolo 2 del D. lgs 24/2023.

Whistleblowing: il sistema di Segnalazione di illeciti o Violazioni introdotto dal D. Lgs 24/2023.

3. Principi di riferimento

3.1. i destinatari della presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenuti ad operare in conformità alle fonti normative anche regolamentari, nel rispetto dei principi di seguito riportati.

- **Conoscenza e consapevolezza:** la presente procedura di segnalazione rappresenta uno strumento di garanzia e intende approntare un efficace presidio contro i rischi connessi alla commissione di Illeciti.
- **Garanzia della riservatezza dei Dati Personali e tutela del soggetto segnalante e del segnalato:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che viene opportunamente tutelato anche da eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

- **Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede":** ciascuno è tenuto al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione dei soggetti coinvolti o ad altro titolo interessati dalla presente procedura. A tal fine, il Segnalante a termini della presente procedura deve dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione e La Società ha il compito di garantire adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando le relative condotte ed informando i responsabili che le Segnalazioni svolte al solo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, ed ogni altra forma di abuso della presente procedura potranno essere fonte di responsabilità ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 24/2023, sia in sede civile (a titolo di diffamazione e/o calunnia) che in sede penale (a titolo di dolo o colpa grave).
- **Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni devono essere in possesso dei requisiti personali e professionali tali da assicurare il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza, imparzialità, competenza e diligenza nello svolgimento della loro attività.

4. Soggetti legittimati a presentare una Segnalazione

4.1. A mente dell'articolo 3 comma 2 del Decreto, la presente procedura si applica alle Segnalazioni effettuate dai seguenti Soggetti:

- i dipendenti, ossia tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, incluso il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro;
- i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50;
- tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del Codice civile e del Capo I della L. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli);
- i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del Codice di procedura civile;
- gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell'Ente;
- gli azionisti;
- i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

5. Oggetto della Segnalazione

5.1. Sono Segnalazioni rilevanti ai fini dell'applicabilità della presente procedura solo le Violazioni degli illeciti richiamati dall'articolo 2 del Decreto.

In particolare, sono rilevanti agli effetti della presente procedura, le Segnalazioni, le divulgazioni pubbliche o le denunce di Violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante, o il denunciante, intrattiene un rapporto giuridico qualificato ai sensi dell'articolo 3 comma 2 del Decreto. Le informazioni sulle Violazioni possono riguardare anche le Violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

5.2. Sono pertanto oggetto della Segnalazione la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 24/2023, in particolare:

5.2.1. Violazioni delle disposizioni normative nazionali in cui rientrano:

- gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

5.2.2. Violazioni della normativa europea (Allegato 1 D. Lgs. 24/2023 e tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione) in cui rientrano:

- gli illeciti civili, amministrativi, penali e contabili;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle Società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

5.3. Possono essere oggetto di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni medesime, quali, ad esempio, le condotte di occultamento o distruzione di prove relative alle Violazioni.

5.4. A titolo esemplificativo e senza pretesa di esaustività si riportano di seguito alcuni esempi:

- violazioni di obblighi/disposizioni di Regolamenti interni;
- violazione in materia di sicurezza sul lavoro (ad es. mancato utilizzo di dispositivi di protezione individuale, disattivazione misure di sicurezza di macchine e attrezzature, mancata partecipazione ai corsi di formazione, ecc.);
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (ad es. appropriazione di denaro e/o di materiale e/o di altri apparati messi a disposizione dall'organizzazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa, elaborazione di fatture false, mancata predisposizione dei documenti che attestano il pagamento o il trasporto, corruzione, ecc.);
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'organizzazione (ad es. falsificazioni di documentazione fiscale);
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni (ad es. corruzione, ecc.);
- danno patrimoniale e/o d'immagine della Società (ad es. impiego di frasi diffamatorie sui canali social);
- condotte volte ad occultare le violazioni (ad es. occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

5.5. Non rientrano nell'ambito della presente procedura Le Segnalazioni che riguardino:

- a. fatti o comportamenti di cui il Segnalante non sia venuto a conoscenza in via diretta o che sia fondata su meri sospetti o voci, o prive di fondamento e fatte al solo scopo di danneggiare o recare altrimenti pregiudizio alla/e persona/e segnalate;
- b. non circostanziate o tali da non consentire di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti ad avviare un'istruttoria (Segnalazioni manifestamente infondate);
- c. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro (Segnalazioni non rilevanti);
- d. violazioni, laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al 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 Decreto;
- e. 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;
- f. violazioni già di dominio pubblico.

5.6. Le **Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare** o altrimenti **recare pregiudizio al segnalato**, nonché ogni altra forma di abuso della presente procedura saranno fonte di responsabilità del Segnalante in sede civile, penale, disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità delle accuse, rilievi e censure svolte.

6. Organo di gestione delle Segnalazioni e modalità di svolgimento dell'incarico

6.1. Il Gestore delle Segnalazioni è un Organo collegiale (il "**Comitato**") composto da 3 (tre) membri, dei quali almeno uno scelto fra persone interne all'Organigramma della Società.

L'atto di prima nomina decorrerà per ciascun membro dal 17 dicembre 2023 e verrà formalizzato, previa delibera del CdA, dal Presidente del Consiglio di amministrazione, scegliendo fra professionisti in possesso dei requisiti di autonomia, imparzialità ed indipendenza richiesti dalla normativa in materia di Whistleblowing, i quali saranno espressamente autorizzati e formati a trattare i Dati ai sensi degli artt. 28 e 32 del GDPR e dell'art. 4 comma 2 D. Lgs. 24/2023; con il medesimo atto verranno stabiliti anche i relativi compensi.

6.2. I membri del Comitato dureranno in carica per due anni decorrenti, per ciascuno, dall'atto della relativa nomina, l'incarico conferito potrà essere rinnovato.

6.3. I membri del Comitato possono essere revocati in ogni momento dal Consiglio di amministrazione o dal suo Presidente, con esclusione del diritto ad eventuali risarcimenti. Ciascun membro può recedere rispettando un preavviso pari ad almeno tre mesi. Nel caso in cui venga a mancare, a seguito di revoca o recesso, un membro del Comitato, l'organo rimane in carica e i componenti rimasti nomineranno congiuntamente il terzo membro; in caso di disaccordo la questione inerente alla scelta del terzo membro verrà rimessa al Consiglio di amministrazione e, per esso, al Presidente del Consiglio di amministrazione.

6.4. In caso di assenza o impossibilità di un membro del Comitato o nell'ipotesi in cui vi sia fondato motivo che una determinata Segnalazione, in ragione del suo contenuto, possa pregiudicare la terzietà e l'imparzialità di un componente del Comitato, egli sarà sostituito da un membro supplente, nominato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, che prenderà in carico la Segnalazione fino alla conclusione della procedura di gestione della stessa.

6.5. Il Comitato svolgerà l'attività prevista dalla presente procedura per la Società Solid World Group s.p.a. ed in favore delle società del gruppo che abbiano i requisiti di assoggettabilità alla disciplina del Whistleblowing e gliene facciano richiesta.

6.6. Il Comitato, quale Organo di Gestione delle Segnalazioni assicura, secondo quanto disposto dal Decreto, la protezione dei Dati Personali e la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e tutte le altre Persone coinvolte nella Segnalazione; del contenuto della Segnalazione e della documentazione relativa alla Segnalazione, ed avrà il compito di:

- dare diligente **avviso di ricezione** entro 7 (sette) giorni alla data di ricezione della segnalazione;
- dare diligente **seguito** alla Segnalazione;
- adottare misure per **verificare la completezza e fondatezza** delle informazioni;
- **mantenere le interlocuzioni** con il Segnalante e richiedere, se necessario, **integrazioni** o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- svolgere attività di **indagine** anche con il coinvolgimento di **consulenti esterni**, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;
- **fornire riscontro** alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di dell'avviso di ricevimento.

6.7. Durante la verifica e la gestione della Segnalazione, il Comitato procederà ad ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle Violazioni e delle irregolarità segnalate ed ipotizzarne le possibili conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti, le violazioni e le irregolarità segnalate siano stati effettivamente commessi;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - o convocare il Whistleblower per ottenere maggiori chiarimenti;
 - o convocare i soggetti che nella segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - o acquisire documentazione utile;
 - o convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità (Segnalato).
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

6.8. Il Comitato sarà tenuto a conservare la documentazione relativa alle Segnalazioni ricevute ed alla connessa attività istruttoria svolta, onde consentire l'eventuale verifica degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Le Segnalazioni saranno conservate su apposito registro in conformità all'art. 30 del GDPR, mantenuto aggiornato con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle Segnalazioni.

7. Modalità di invio della Segnalazione interna

7.1. La Società, al fine di garantire la trasmissione delle Segnalazioni rilevanti, scritte ed orali, attiva e mantiene operativa sul proprio sito internet la piattaforma informatica "**My Whistleblowing**".

7.2. Tramite la piattaforma "My Whistleblowing" sarà possibile, previa registrazione tramite username e password, effettuare una Segnalazione sia in forma **scritta** che **orale**. La Piattaforma "My Whistleblowing" consente, e garantisce, l'invio di Segnalazioni anche in **forma anonima**.

7.3. Nel caso il Segnalante opti per l'invio di una Segnalazione in forma scritta, il modulo presente all'interno della sezione "My Whistleblowing" dovrà essere compilato almeno nelle sue parti essenziali, al fine di consentire al Comitato di svolgere al meglio la relativa istruttoria.

7.4. Nel caso il Segnalante opti per l'invio di una Segnalazione in forma orale, egli potrà scegliere se (i) **richiedere un incontro** diretto con il/i Gestore/i della Segnalazione, in tal caso il Comitato convocherà il Segnalante entro un congruo termine e con modalità idonee a garantirne la

riservatezza, oppure (ii) **registrare un messaggio** vocale all'interno della piattaforma.

7.5. Al momento dell'invio della Segnalazione verranno generate e fornite al Segnalante il codice ID della Segnalazione e le credenziali di accesso alla propria Sezione riservata, in modo che possa integrare e aggiornare i Dati delle Segnalazioni ed eventualmente collaborare con il Comitato nel corso della fase istruttoria.

7.6. A tutela della riservatezza del Segnalante, vengono apprestate le seguenti garanzie:

- ciascuna Segnalazione verrà gestita esclusivamente dai Destinatari (i soggetti appartenenti all'Organo di Gestione);
- all'Organo di Gestione delle segnalazioni verrà fornito un nome utente e una password per accedere al portale;
- la piattaforma non registra l'indirizzo IP del Segnalante e altresì non utilizza cookie che permettano di profilare o identificare l'utente: verranno utilizzati solo cookie tecnici che saranno cancellati automaticamente dal dispositivo dell'utente nel momento in cui si disconnetterà dal servizio;
- i Dati Personali del Segnalante (ad esempio nome, cognome e indirizzo e-mail) oppure i file allegati verranno cifrati all'interno del database.

8. Segnalazioni anonime

8.1 Le Segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno paragonate alle Segnalazioni ordinarie e prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

9. Contenuto delle Segnalazioni

9.1. Il soggetto Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Comitato di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione.

9.2. La **Segnalazione deve contenere** i seguenti elementi:

- a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che sarà tenuta riservata dall'Organo di Gestione delle Segnalazioni), ferma restando la possibilità di poter presentare una segnalazione anonima nel rispetto di quanto prescritto all'articolo 8;
- b) una chiara e completa esposizione degli elementi di fatto oggetto di Segnalazione che costituiscano o possano costituire una Violazione ai sensi del Decreto;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione e/o di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;

- f) ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza e fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

9.3. l'Organo di Gestione delle Segnalazioni, in sede di istruttoria, potrà sempre richiedere la documentazione integrativa che ritenesse opportuna o necessaria.

9.4. La **Segnalazione** potrà essere ritenuta **inammissibile** per:

- mancanza dei dati che ne costituiscono gli elementi essenziali;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Legislatore;
- un'esposizione generica dei fatti tale da non consentirne all'Organo di Gestione la comprensione;
- qualora sia costituita da una mera produzione documentale, non accompagnata da una Segnalazione di Violazione.

Nei casi sopra previsti, l'Organo di Gestione della Segnalazione potrà procedere all'**archiviazione** motivata della Segnalazione.

10. Presentazione della Segnalazione ad un soggetto diverso dall'Organo di Gestione

10.1. Nel caso in cui una **Segnalazione** sia presentata ad un soggetto diverso dall'Organo di Gestione delle Segnalazioni, tale soggetto dovrà **trasmetterla all'Organo di Gestione** delle Segnalazioni entro 7 giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante.

10.2. Qualora il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele del Decreto, o detta volontà non sia altrimenti desumibile dal contesto della Segnalazione, la Segnalazione sarà considerata estranea alla presente procedura, fermo restando che potrà essere considerata e trattata quale segnalazione ordinaria dai competenti organi aziendali.

11. Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

11.1. Le Segnalazioni, e la relativa documentazione, saranno conservate per il **tempo necessario al trattamento della Segnalazione** e comunque **non oltre 5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione).

12. Misure di Protezione

12.1. Soggetti tutelati

12.1.1. La stessa tutela garantita dal Decreto alle persone segnalanti, ossia ai soggetti che effettuano Segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, è riconosciuta e garantita anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo

assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o al denunciante.

In particolare, la tutela si estende anche al/i:

- facilitatore;
- soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- collegi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante: in questo caso, presupposto per l'applicazione delle tutele è l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso;
- enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti: è possibile che le ritorsioni siano attuate anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo.

12.1.2. Si ricorda che, al fine di garantire ulteriori misure di sostegno al Segnalante, ANAC potrà stipulare convenzioni con enti del Terzo settore i quali, inseriti in un apposito elenco pubblicato sul proprio sito istituzionale, potranno prestare assistenza e consulenza a titolo gratuito in materia di:

- modalità di segnalazione;
- protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- diritti della persona coinvolta;
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

12.2. Obbligo di riservatezza

12.2.1 ai sensi dell'articolo 12 del Decreto, La Società assicura che le informazioni raccolte relative alla Segnalazione e all'identità del soggetto che ha effettuato la segnalazione, del facilitatore e delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione rimangano **riservate** nel rispetto delle norme in materia di protezione dei Dati Personali (Reg. UE 679/2016), fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri Dati Personali;
- sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

12.2.2. Tutti coloro che ricevono una Segnalazione e sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, potrà essere considerata una violazione della presente procedura e/o fonte di responsabilità disciplinare.

12.2.3. L'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali Dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento UE 2016/679.

12.2.4. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rilevata, 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 sulla conoscenza dell'identità del Segnalante e 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. In tale ipotesi sarà dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni sulle rivelazioni dei Dati riservati, nonché nella procedura interna quando la rivelazione è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

12.3. Divieto di ritorsione e/o discriminazione

12.3.1. A mente del Decreto e ai fini della presente procedura, per **ritorsione** deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provochi o possa provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

12.3.2. Per **misure discriminatorie** si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al Segnalante.

12.3.3. I soggetti che segnalano, secondo la presente procedura, condotte illecite o Violazioni o informazioni sulle violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere licenziati, sospesi (o destinatari di misure equivalenti), demansionati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

12.3.4. I soggetti che hanno ugualmente titolo di comunicare le presunte ritorsioni sono, oltre al Segnalante, quei soggetti che hanno con esso un legame qualificato e subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione, essi sono:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

12.3.5. Tali soggetti e l'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo, qualora ritengano di aver subito o che stiano subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione ad ANAC, affinché provveda a valutarne la fondatezza.

12.3.6. Nel caso in cui ANAC ritenga integrata la discriminazione, valuta – con l'ausilio dei dirigenti/responsabili delle aree coinvolte/i - i possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle funzioni competenti della Società per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

12.3.7. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante a seguito della segnalazione.

È onere del Datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione dei soggetti a cui è riconosciuta la tutela ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.lgs. 24/2023, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

12.3.8. Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

12.4. Condizioni per la protezione della persona Segnalante.

12.4.1. Le misure di protezione previste nei precedenti articoli, si applicano alle persone di cui all'articolo 3 del Decreto, quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata conformemente a quanto prevede il Decreto.

12.4.2. Il Segnalante è consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi.

Qualora a seguito di verifiche interne la Segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, civili e penali anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.lgs. 24/2023 nei confronti del Segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

13. Tutele della riservatezza del Segnalato

13.1. In conformità con quanto previsto dall'articolo 12 comma 7 del Decreto, fino alla conclusione dei processi avviati con la Segnalazione verrà garantita la riservatezza del Segnalato e/o delle persone menzionate nella segnalazione con le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza del Segnalante.

13.2. Il dovere di riservatezza del Segnalato e/o delle persone menzionate nella segnalazione viene meno nel caso in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.

14. Canale di segnalazione esterno – ANAC

14.1. Nei casi in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- qualora non sia stato istituito un canale di segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il Segnalante ha fondato motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

il Segnalante potrà effettuare una **Segnalazione c.d. esterna**, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'**ANAC** che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

14.2. Le Segnalazioni esterne possono essere effettuate, attraverso gli strumenti adottati da ANAC, in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Whistleblowing - www.anticorruzione.it

È previsto l'obbligo per l'ANAC di notificare un avviso di avvenuta ricezione della Segnalazione all'interessato entro 7 giorni e di dare un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi.

15. Divulgazioni pubbliche

15.1 Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Nei casi in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti oppure in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - 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,

il Segnalante può effettuare una **Divulgazione Pubblica**, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

16. Denuncia all'Autorità giudiziaria

16.1. Il Decreto riconosce al Segnalante anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

16.2. Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal Whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

17. Limitazioni di Responsabilità.

17.1. A mente dell'articolo 20 del Decreto, non sarà punito l'ente o la persona fisica che riveli o diffonda **informazioni coperte dall'obbligo di segreto**, diverso da quello previsto dall'articolo 1 comma 3 del Decreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni che offendono la persona coinvolta o denunciata, quando:

- al momento della rivelazione o diffusione delle stesse vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse fosse necessaria per svelare la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 16 del D. Lgs. 24/2023.

17.2. Salvo che il fatto costituisca reato, i soggetti indicati nell'articolo 3 del Decreto non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse, se tale accesso è avvenuto lecitamente.

17.3. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante in "malafede", e sono altresì fonte di responsabilità 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.

18. Gestione della presente procedura e modifiche

18.1. La Società avrà cura, a mezzo della funzione responsabile, di aggiornare la presente procedura alla normativa pro tempore vigente, anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni.

18.2. Il Consiglio di Amministrazione e, per esso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà apportare alla presente procedura le modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale nel rispetto della normativa vigente.

19. Sanzioni

19.1. A garanzia del rispetto degli obblighi in materia di Whistleblowing, l'articolo 21 del Decreto prevede una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) può applicare ai soggetti, pubblici o privati, nel caso di violazione delle regole stabilite dal Decreto.

19.2. In particolare, l'ANAC può irrogare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 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;
- da 10.000 a 50.000 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;
- da 10.000 a 50.000 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;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile sono considerati i membri dell'Organo di Gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 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.

19.3. Giova ricordare che, oltre alle predette sanzioni, l'ANAC ha poteri sanzionatori anche:

- in caso di condotta volta ad ostacolare o a tentare di ostacolare la Segnalazione di illeciti o la segnalazione esterna (art. 17 e ss del Regolamento¹);

- nel caso in cui, nell'espletamento dell'attività di vigilanza venga riscontrata, all'interno dei soggetti del settore privato, l'assenza dei canali di segnalazione ovvero la presenza di mancate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni nonché l'adozione di procedure non conformi a quanto previsto dal Decreto (art. 30 del Regolamento);

- nel caso in cui sia stata accertata la mancata gestione della Segnalazione degli illeciti.

19.2. Nel caso di procedimento sanzionatorio a seguito di comunicazione di presunte ritorsioni, si fa rinvio a quanto previsto dal Regolamento ANAC n. 301 del 12 luglio 2023 (art. 9 e ss).

20. Norme di rinvio

20.1. La presente procedura è disponibile sul sito internet della Società sotto la sezione "Governance//Documenti societari".

20.1. Per tutto quanto non previsto nella presente procedura si fa rinvio al D. Lgs. 10 marzo n. 24/2023, alle Linee guida dell'ANAC adottate con Deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023, al Regolamento ANAC n. 301 del 12 luglio 2023, ed al diritto vivente in materia.

Rev.	Data	Descrizione della modifica	Preparazione e Verifica	Approvazione
00	14/12/23	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione

¹ Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del d. Lgs. 10.02.2023 n. 301.