



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

D.lgs. 24/2023

Sommario

1	Principi generali	3
2	Scopo e finalità della procedura	3
3	Destinatari.....	3
4	Soggetti segnalanti.....	4
5	Oggetto della segnalazione	4
6	Contenuto della segnalazione.....	6
7	Segnalazioni anonime	6
8	Modalità di segnalazione	7
	<i>8.1. I canali interni</i>	<i>7</i>
	<i>8.2. Il canale esterno.....</i>	<i>7</i>
	<i>8.3. La divulgazione pubblica.....</i>	<i>8</i>
	<i>8.4. La Denuncia all'Autorità giudiziaria</i>	<i>9</i>
	<i>8.5. Conflitto di interessi</i>	<i>9</i>
9	Il processo di gestione delle segnalazioni	9
	<i>9.1. Premessa.....</i>	<i>9</i>
	<i>9.2. Ricezione delle segnalazioni</i>	<i>10</i>
	<i>9.3. Esame preliminare</i>	<i>10</i>
	<i>9.4. Istruttoria interna ed esecuzione delle verifiche</i>	<i>11</i>
	<i>9.5. Riscontro al segnalante</i>	<i>12</i>
10	Adozione di provvedimenti e misure correttive.....	12
11	Tutela della riservatezza.....	12
12	Comunicazione a terzi.....	13
13	Tutela della riservatezza del segnalato	13
14	Divieto di ritorsione nei confronti del segnalante	14
15	La rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.....	15
16	Responsabilità del segnalante	15
17	Attività di formazione e informazione	16

1 Principi generali

La società ReAl S.p.A. (di seguito anche la “Società”) nello svolgimento della propria attività si impegna ad operare con i più elevati standard di trasparenza, legalità, equità ed integrità etica nei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti e tutti gli stakeholders. A tal fine la Società si impegna a vincolare il proprio sistema di *governance* a questi valori e ad adottare idonei strumenti di attuazione e prevenzione per assicurarne il rispetto. In tale contesto, con lo scopo di vigilare sul rispetto di tali valori, nonché in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, la Società incoraggia la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che integrino violazioni di “norme interne” (Modelli, procedure ecc.) o esterne (Regolamenti e Leggi).

A tal fine è stato istituito il presente sistema di “Whistleblowing”, fondamentale strumento di compliance aziendale tramite il quale i dipendenti o terze parti dell’azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Come previsto dalla normativa, la piattaforma di segnalazione whistleblowing è condivisa con il Gruppo societario cui ReAl appartiene, ovvero ReLife Group.

2 Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare i Destinatari (come definiti nel seguito) ad effettuare segnalazioni di fatti illeciti, anomali o comunque scorretti (cd. “*whistleblowing*”) quali ad esempio i dubbi e le incertezze circa l’iter da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al Segnalante (detto anche “*whistleblower*”) chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte.

La procedura regola il sistema attraverso cui chiunque può effettuare segnalazioni di carattere volontario e discrezionale, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante e preservandolo, quindi, da qualsiasi ritorsione; nel presente documento viene regolamentato il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni e vengono fornite indicazioni in merito ai contenuti, ai destinatari ed alle modalità di trasmissione delle stesse, nonché alle forme di tutela offerte al segnalante e al segnalato.

3 Destinatari

La presente procedura si applica ai seguenti Destinatari:

- organi di Amministrazione e di Controllo della Società;
- dipendenti della Società;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per conto della Società e siano sotto il controllo e la direzione dello stesso (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società, (ad es. consulenti, fornitori, clienti);
- qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

4 Soggetti segnalanti

I soggetti ai quali sono riconosciute le tutele previste dal D.lgs. n. 24/2023 nel momento in cui segnalano violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, sono:

- lavoratori subordinati della Società;
- lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società (es. Fornitori);
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica non solo quando il rapporto giuridico è in corso ma anche nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche ai seguenti soggetti:

- al 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);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante;
- agli enti presso i quali il segnalante lavora;
- agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

5 Oggetto della segnalazione

Possono costituire oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della Società e che consistono in:

1. illeciti penali, civili, amministrativi e contabili;
2. condotte illecite ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 o in violazione dei modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Società;
3. condotte in violazione del Codice Etico adottato dalla Società;
4. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
5. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
7. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può anche avere ad oggetto le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate; le attività illecite non ancora compiute, ma che la persona segnalante ritenga che possano ragionevolmente verificarsi per fondati sospetti, ovvero per la presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

La Società, inoltre, estende la tutela di cui alla presente procedura, anche a coloro che effettuano segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi e irregolarità a danno, anche indiretto, dell'interesse aziendale. In tale ambito, poiché non è possibile stilare una lista tassativa di fatti o comportamenti che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, si forniscono alcune indicazioni. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

8. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o a terzi;
9. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
10. pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Ne consegue che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma degli illeciti elencati sopra (da 1 a 7) ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato o comportamenti impropri al fine di ottenere vantaggi privati o al fine di curare un interesse proprio o di terzi.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto delle procedure interne, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, ecc.

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

In ogni caso, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e/o dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

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

Non sono disciplinate dalla presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (sul punto si rinvia a: Allegato al Decreto n. 24/2023, Parte II; Allegato alla Direttiva UE, Parte II – Servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio 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.

6 Contenuto della segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine della Società.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché le funzioni competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione; a tal proposito, è utile anche allegare documenti e indicare eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi:

- generalità e recapiti del Segnalante;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza del fatto segnalato e ogni altra informazione che possa essere di utilità per il riscontro del fatto segnalato.

7 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime; tale tipologia di segnalazioni, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari (in grado cioè, di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati), verranno considerate e trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, le segnalazioni anonime pervenute tramite i canali interni devono essere registrate e conservate, così come la relativa documentazione, sì da garantire la rintracciabilità delle medesime. Infatti, qualora il Segnalante anonimo si sia successivamente identificato e abbia comunicato ad ANAC di aver subito misure ritorsive quale diretta (o indiretta) conseguenza della segnalazione anonima, potrà beneficiare delle tutele garantite dal Decreto a protezione dalle ritorsioni.

Anche con riferimento alla segnalazione anonima è necessario garantire, per l'intera durata di gestione della medesima, la massima riservatezza sul contenuto della segnalazione e sull'identità della persona segnalata ove ricavabile in via indiretta/incidentale anche nel corso degli approfondimenti interni.

8 Modalità di segnalazione

8.1. I canali interni

La Società ha attivato un canale interno per la trasmissione e gestione delle segnalazioni, sentite preliminarmente le rappresentanze sindacali interne tramite apposita informativa, così come previsto dal Decreto.

La segnalazione può essere effettuata sia in forma scritta, che in forma orale attraverso uno dei seguenti canali:

- **Piattaforma informatica dedicata del Gruppo Relife (Professional) accessibile tramite <https://relifegroup.sibilus.io/>:** tale strumento guida la segnalazione e garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, risultando così in linea con quanto previsto dalle disposizioni normative;
- **Sistema di messagistica vocale** integrato nella piattaforma e dotato sempre dei requisiti previsti dalla normativa
- **Incontro diretto**, su richiesta della persona segnalante, con i gestori di seguito identificati, i quali assicureranno che l'incontro si possa tenere entro 2 settimane dalla ricezione della richiesta.

La gestione dei canali di segnalazione interni è affidata all'**Organismo di Vigilanza** che risponde ai requisiti previsti dalla normativa sia in termini di competenze tecniche che di autonomia; quest'ultima deve essere intesa come:

- **Imparzialità:** mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **Indipendenza:** autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

8.2. Il canale esterno

È prevista anche la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno; ANAC è, infatti, l'Autorità competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso al canale esterno è consentito solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

1. il canale interno non è attivo o non è conforme alla normativa dettata dal D.lgs. n. 24/2023;
2. la segnalazione interna effettuata non ha avuto seguito;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;

4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna viene acquisita da ANAC mediante i canali appositamente predisposti:

- piattaforma informatica;
- segnalazioni orali;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

La piattaforma ANAC consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo di segnalazione, la gestione dell'istruttoria e l'eventuale inoltra ad altre Autorità competenti; tale strumento utilizza dei meccanismi di crittografia che garantiscono la sicurezza tecnologica del processo di segnalazione mantenendo riservati tutti i dati in esso contenuti. I dati del segnalante vengono infatti oscurati, segregandoli in apposita sezione della piattaforma, in modo da renderli inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC. La piattaforma ANAC consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo. Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>). Il segnalante può liberamente accedere all'apposita area della piattaforma ANAC senza preventiva necessità di autenticazione; in tale area visualizza il modulo di segnalazione da compilare e inviare che prevede un'apposita sezione "identità" che il segnalante deve compilare per sottoscrivere la segnalazione. I dati inseriti in questa sezione, come anticipato, sono oggetto di oscuramento e quindi non accessibili a chi si occuperà dell'istruttoria.

Quanto alle segnalazioni orali, ANAC ha predisposto un servizio telefonico con operatore che consente l'acquisizione delle stesse; nello specifico, l'operatore recepisce la segnalazione telefonicamente e le inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio di registrazione della telefonata. L'operatore, al termine dell'inserimento della segnalazione, acquisisce dalla piattaforma ANAC il codice identificativo univoco di 16 caratteri alfanumerici (*key code*) che trasferisce contestualmente (durante la telefonata) e per via orale al segnalante.

L'ultimo strumento messo a disposizione da ANAC riguarda, invece, l'acquisizione della segnalazione mediante incontro diretto tramite un operatore che inserisce i dati nella piattaforma informatica, analogamente a quanto previsto per le segnalazioni orali.

Per ulteriori informazioni in merito al canale esterno, si rimanda alle LINEE GUIDA ANAC disponibili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

8.3. La divulgazione pubblica

Un'ulteriore modalità di segnalazione consiste nella divulgazione pubblica; in tal caso, le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono le seguenti:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (ad ANAC) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, possano essere occultate o distrutte prove, oppure si ha fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

8.4. La Denuncia all'Autorità giudiziaria

Ai soggetti tutelati è riconosciuta inoltre la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

8.5. Conflitto di interessi

Qualora ricorrano ipotesi di **conflitto di interessi** intendendosi per tali quelle fattispecie nelle quali i gestori della segnalazione coincidono con il segnalante, con il segnalato o siano comunque persone coinvolte o interessate dalla segnalazione, si ritiene opportuno prevedere che la segnalazione sia indirizzata all'amministratore delegato DARIO DI SANO, e-mail: d.disano@real-srl.it, che sicuramente potrà meglio garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione stessa, nel pieno rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. Va ricordato, altresì, che le Linee Guida ANAC prevedono che laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto d'interessi rispetto ad una specifica segnalazione, si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

9 Il processo di gestione delle segnalazioni

9.1. Premessa

Chi gestisce le segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che assicurino un'efficiente e tempestiva gestione delle segnalazioni e al tempo stesso la tutela delle persone segnalanti.

I gestori del canale interno gestiscono le segnalazioni assicurando che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati e garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali, è necessario oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta, garantendo così gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa.

I gestori del canale di segnalazione interno hanno il compito di:

- **redigere il verbale** della segnalazione ricevuta oralmente in occasione dell'incontro diretto anche avvalendosi della registrazione dello stesso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto, previo consenso dell'interessato;
- **rilasciare** alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- **mantenere le interlocuzioni** con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, le integrazioni;
- **effettuare una verifica preliminare** dei requisiti soggettivi ed oggettivi di cui al D.lgs. n. 24/2023;
- **curare la gestione delle segnalazioni** pervenute tramite i canali interni e:
 - archiviare la segnalazione se ritenuta manifestamente infondata e/o priva d'ogni elemento utile ad avviare opportuni approfondimenti. In tal caso viene adottata delibera formale di archiviazione da parte dell'organo amministrativo;
 - se la segnalazione appare fondata, dare avvio alla successiva fase istruttoria.
- **gestire la segnalazione** nei tre mesi successivi dall'avviso di segnalazione o dalla ricezione della stessa, dando informazione al segnalante in ordine al seguito dato alla segnalazione o ai provvedimenti adottati;
- **mettere 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.

9.2. Ricezione delle segnalazioni

I gestori del canale di segnalazione interno devono rilasciare anzitutto al segnalante un **avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa; tale riscontro non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente finalizzato ad informare il segnalante della corretta ricezione della stessa. Tale avviso dovrà essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante; qualora manchi questa informazione, il Gestore dovrà interagire tramite la piattaforma informatica con il segnalante che non ha svelato l'identità ove la segnalazione, quanto ai presupposti, rientri da un punto di vista oggettivo e soggettivo nel campo di applicazione del D.lgs. n. 24/2023.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un **oggetto diverso** da quello individuato e autorizzato dalla Società, la segnalazione va trasmessa immediatamente, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, in originale ed in busta chiusa, senza trattenerne copia, ai soggetti interni sopra indicati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante; tale operazione dovrà avvenire nel pieno rispetto della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione a supporto.

9.3. Esame preliminare

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, i gestori del canale di segnalazione interno procedono all'esame preliminare della segnalazione ricevuta; gli aspetti che vengono valutati in questa fase riguardano la **procedibilità** e successivamente l'**ammissibilità** della stessa.

In tema di procedibilità, i gestori del canale interno dovranno verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi previsti dalla normativa e quindi appurare che il segnalante rientri nell'ambito dei soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione ricada negli ambiti di applicazione della normativa. Qualora la segnalazione non rientri nel perimetro applicativo, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le procedure aziendali.

Ai fini dell'ammissibilità, invece, sarà necessario che nella segnalazione siano chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, che ci sia una descrizione piuttosto

dettagliata di quanto accaduto e che siano definite le generalità o altri elementi che permettano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Una segnalazione si ritiene inammissibile quando:

- mancano i dati essenziali che la caratterizzano;
- gli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore sono infondati;
- l'esposizione dei fatti è generica e non permette la comprensione di quanto accaduto.

Qualora la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, i gestori del canale di segnalazione interno possono procedere all'archiviazione, tracciando le motivazioni a supporto della scelta presa.

Nel corso della verifica preliminare, è possibile richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari a sviluppare gli approfondimenti del caso. Terminata questa fase, viene avviata l'istruttoria interna sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

9.4. Istruttoria interna ed esecuzione delle verifiche

La verifica della fondatezza delle condotte illecite segnalate è di competenza dei gestori del canale di segnalazione interno sopra individuati, i quali vi provvedono effettuando ogni attività opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione di azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati e migliorare così il sistema di controllo interno.

I gestori del canale di segnalazione interno possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di soggetti esterni (es. esperti, consulenti, ecc.).

In base agli esiti dell'accertamento, tali soggetti procedono come di seguito indicato:

- 1) Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dai gestori con le relative motivazioni.
- 2) Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, i gestori possono suggerire, richiedere e/o raccomandare alle funzioni interessate le opportune azioni correttive in relazione alla fattispecie accertata al fine di rafforzare il Sistema di Controllo interno; al gestore della segnalazione, infatti, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti ma spetta unicamente trasmettere la segnalazione agli organi competenti (es. il management aziendale, l'AD, etc...) per i relativi seguiti.
- 3) Nel caso in cui il provvedimento da attuare interessi un soggetto apicale o un membro degli organi sociali, i gestori del canale di segnalazione interno ne danno evidenza all'OdV affinché si attivi di conseguenza.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

In ogni modo, l'indagine non può riguardare la sfera privata o le opinioni personali delle risorse segnalate e deve avvenire nel rispetto dei limiti di legge e delle norme interne.

Quando le segnalazioni si sostanziano in una notizia di reato da cui può conseguire un procedimento penale, i gestori del canale di segnalazione interno informano l'organo amministrativo per valutare se

conferire un mandato ad un legale esterno affinché svolga le investigazioni difensive come disciplinate dal codice di procedura penale.

9.5. Riscontro al segnalante

I gestori del canale di segnalazione interno devono fornire un **riscontro** al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

L'attività di accertamento non dovrà chiudersi necessariamente entro i tre mesi, dal momento che potrebbero esserci fattispecie che richiedono un tempo maggiore. Tale scadenza può ritenersi definitiva se l'istruttoria è terminata, altrimenti diventa di natura interlocutoria sull'avanzamento degli accertamenti ancora non ultimati.

10 Adozione di provvedimenti e misure correttive

Nel caso in cui dall'esito delle verifiche effettuate si evinca una condotta illecita ascrivibile al proprio personale (sia segnalante che segnalato), la Società, tramite le Funzioni competenti, agisce immediatamente adottando misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati al fatto illecito, secondo quanto disposto da norme di legge, dal Contratto collettivo di lavoro, dal Modello 231 e dal Codice Disciplinare. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante. In armonia con quanto disposto dalla normativa, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso della Società o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del Segnalante non verrà rivelata senza il suo consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo.

Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il Segnalante, previa comunicazione delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità, non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Qualora il *whistleblower* si sia rivolto, oltre che alla Società, anche all'autorità giudiziaria, laddove il procedimento penale che si è instaurato in seguito alla sua denuncia venga archiviato, egli conserva comunque le tutele previste dalla presente procedura. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento della responsabilità penale del *whistleblower*.

11 Tutela della riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

Tutte le risorse legittimate a ricevere la segnalazione in funzione del ruolo ricoperto (come definito nella presente procedura) vengono autorizzate al trattamento ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali e devono scrupolosamente attenersi alle istruzioni ricevute ed alla normativa.

La documentazione acquisita nel corso della gestione del processo è conservata nel sistema informatico della Società per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione mediante (come previsto dall'art. 14, comma 1, del D.lgs. n. 24/2023) anonimizzazione dei documenti.

12 Comunicazione a terzi

La tutela della riservatezza del Segnalante si applica anche ove si renda necessario coinvolgere terzi soggetti (interni o esterni alla Società) per le verifiche sui fatti segnalati. Nel caso in cui si renda necessario, la Società trasmette la Segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui è riconosciuta la tutela della riservatezza.

Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria, la Società fornisce tale indicazione, previa notifica al Segnalante. Quest'ultimo deve essere preventivamente informato della eventualità che la sua segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Società, la stessa Società non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Segnalante.

13 Tutela della riservatezza del segnalato

Le garanzie di riservatezza fissate dalla presente procedura tutelano anche il Segnalato la cui identità non viene divulgata e ne viene tutelata la privacy salvo che diventi oggetto di procedimenti giudiziari. Il Segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della Segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte, che dovranno essere completate entro un ragionevole lasso di tempo, generalmente previsto in 3 mesi. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento.

Il Segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvo il caso di esercizio del diritto di difesa in giudizio espressamente previsto dalla legge. In particolare, a tutela dell'immagine e reputazione dei soggetti ingiustamente segnalati, in caso di Segnalazioni manifestamente infondate e in presenza di dolo o colpa grave da parte del Segnalante, sarà garantita l'adozione di provvedimenti disciplinari anche nei confronti del Segnalante.

In tali casi (Segnalazioni abusive), il Segnalato sarà informato del contenuto della Segnalazione e dell'identità del Segnalante, per consentire a tale soggetto (o Società) di valutare eventuali azioni a propria tutela. A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

14 Divieto di ritorsione nei confronti del segnalante

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

Per “ritorsione” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riporta di seguito una elencazione di possibili misure ritorsive:

- 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;
- i 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.

L'adozione di forme di ritorsione nei confronti dei Segnalanti può essere denunciata ad ANAC che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Resta ferma, in ogni caso, l'esclusiva competenza di ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del Decreto.

Si ricorda che gli atti ritorsivi assunti in violazione del Decreto sono nulli; in particolare, il licenziamento a causa della segnalazione comporta l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro.

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

Le misure di protezione (da ritorsioni) si applicano anche ai c.d. facilitatori, ai colleghi, parenti o affetti stabili del Segnalante, nonché agli enti di proprietà di quest'ultimo. Qualora in particolare il Segnalante in buona fede sia un dipendente, i gestori del canale di segnalazione interno (avvalendosi delle funzioni aziendali competenti) monitoreranno lo svolgersi della vita lavorativa del dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della Segnalazione, per provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla Segnalazione stessa.

15 La rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

La rivelazione effettuata dal Segnalante di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, qualora ricorrano le condizioni di cui sotto, non è punibile, escludendo l'integrazione delle seguenti fattispecie:

- "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 c.p.);
- "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.);
- "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Ai fini dell'esclusione della responsabilità devono ricorrere cumulativamente due condizioni:

- Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto.

L'esigenza di tutelare la segretezza di certe informazioni fa sì che la loro rivelazione debba essere finalizzata unicamente alla volontà di far emergere l'illecito e che costituisca una «modalità eccedente» quella con cui si rivela una notizia per finalità ulteriori (a titolo esemplificativo si pensi a finalità di gossip/vendicative/opportunistiche/scandalistiche).

L'invio a soggetti diversi da quelli indicati per legge o l'utilizzo di altri canali, non specificamente predisposti per le segnalazioni di *whistleblowing*, potrebbe comportare il rischio di diffusione delle informazioni coperte da segreto.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p.), dell'art. 2105 c.c. e di tutte le altre norme a tutela della riservatezza delle informazioni è fonte di responsabilità civile e/o penale.

16 Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Qualora, a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del Segnalante.

Nei casi in cui il Segnalante abbia agito con la consapevolezza di rilevare una notizia non vera, lo stesso segnalante è escluso dal beneficio delle tutele previste.

In caso di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, le tutele previste dal D.lgs. n. 24/2023 non sono garantite alla persona segnalante o denunciante, alla quale può essere irrogata una sanzione disciplinare.

17 Attività di formazione e informazione

La Società, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, attraverso attività di formazione e informazione si pone l'obiettivo di sensibilizzare la struttura e i soggetti interni e esterni che a vario titolo sono coinvolti nel processo.

Le **attività formative** del personale che gestisce il canale di segnalazione è particolarmente importante per assicurare che le segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni normative. Tale formazione dovrà essere erogata con cadenza periodica e dovrà coinvolgere anche il resto del personale interno al fine di renderlo consapevole delle finalità e tutele riconosciute dal Decreto e per accrescere una cultura d'integrità e responsabilità all'interno dell'azienda.

A livello di **obblighi informativi**, invece, la Società metterà a disposizione informazioni chiare circa il canale attivato, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, i soggetti cui è affidata la gestione delle stesse e tutto quanto possa essere utile e di supporto a garantire l'efficacia del processo. Tali informazioni saranno esposte nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le persone nonché in una sezione apposita del sito web dell'azienda.