

ALLEGATO C
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (C.D. WHISTLEBLOWING)

ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

FederlegnoArredo

SEDE LEGALE
Foro Buonaparte, 65
20121 • Milano

Tel +39 02 8060 41
Fax +39 02 80 60 4392
web@federlegnoarredo.it

C.F. 97228150153
federlegnoarredo.it



INDICE

1. PREMESSA	3
2. GLOSSARIO	4
3. DESTINATARI	5
4. CAMPO DI APPLICAZIONE	5
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
5.3 SEGNALAZIONE ANONIMA	7
6. SEGNALAZIONI INTERNE	7
6.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	7
6.2 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	8
6.3 REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
6.4 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
6.5 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE	11
7. SEGNALAZIONI ESTERNE E DIVULGAZIONI PUBBLICHE	12
8. GARANZIE E TUTELE	12
8.1 OBBLIGO DI RISERVATEZZA	12
8.2 MISURE DI PROTEZIONE	13
8.3 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	13
9. CONSEGUENZE	14
10. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE. PUBBLICITÀ	14
11. RIFERIMENTI NORMATIVI	14

1. PREMESSA

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (“Decreto”) – che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 – disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (c.d. **Whistleblowing**).

FederlegnoArredo Federazione Italiana delle industrie del legno, del sughero, del mobile, dell’illuminazione e dell’arredamento, con sede legale in Milano, Foro Buonaparte 65, codice fiscale: 97228150153 (l’**“Azienda”**), crede da sempre nell’importanza della promozione di una cultura aziendale aperta, basata su etica, trasparenza e responsabilità. A tal fine, ha attivato un canale interno per la segnalazione di informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale dell’Azienda e/o a Terzi, relative a violazioni di leggi e regolamenti, dando così attuazione a quanto previsto dal Decreto e alle indicazioni fornite in materia dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

La presente procedura (la “Procedura”) definisce e descrive il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, nonché di archiviazione, conservazione e cancellazione delle Segnalazioni e della documentazione ad esse correlata.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, si fa integralmente rinvio a quanto previsto dal Decreto.

La presente Procedura è pubblicata sul sito web aziendale e sul portale dei dipendenti.

2. GLOSSARIO

Ai fini della Procedura, in aggiunta alle locuzioni e ai termini definiti altrove, si intende per:

- **Decreto:** il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- **Divulgazione Pubblica:** 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 previsti dall'art. 15, comma 1, del Decreto;
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio della persona segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione;
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto a cui è affidata la gestione del canale delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto;
- **Linee Guida ANAC:** le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- **Persona Coinvolta:** persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione Interna o Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Ritorsione:** 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;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalazione o Segnalare:** la comunicazione scritta o orale di informazioni, compresi i fondati sospetti, su Violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove);
- **Segnalazione Anonima:** segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante;
- **Segnalazione Esterna:** la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) di cui all'art. 7 del Decreto;
- **Segnalazione Interna:** la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno di cui all'art. 4 del Decreto;
- **Segnalazione Qualificata:** segnalazione nella quale il Segnalante esplicita le proprie generalità (nome, cognome e informazioni di contatto);

- **Violazioni:** i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, 3, 4, 5 e 6 del Decreto, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

3. DESTINATARI

- Destinatari della Procedura sono:
- i vertici aziendali, i soci e i componenti degli organi sociali, nonché tutti i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'Azienda,
- i lavoratori subordinati (inclusi i lavoratori che svolgono l'attività con un contratto a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio ed i lavoratori occasionali), gli ex dipendenti, i tirocinanti, volontari, gli azionisti e i candidati a posizioni lavorative, nonché – a titolo non esaustivo – i fornitori, i consulenti, i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso o a favore dell'Azienda,
- (congiuntamente, i “**Destinatari**”) che sono in possesso di informazioni su Violazioni.

Rientrano tra i Destinatari anche i soggetti fisici e giuridici non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla Procedura (cfr. par. 8.2.).

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- a. 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b. violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. B), del Decreto (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- c. violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

5.1 Oggetto della segnalazione

Il Decreto si applica all'Azienda nei limiti previsti dall'art. 3, comma 2, lett. b), per i soggetti privati che nell'ultimo anno hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati e che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e hanno adottato i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (art. 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 3).

Pertanto, le Segnalazioni possono

- a. avere a oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
 - violazioni del Modello Organizzativo 231,
- b. e avere a oggetto Violazioni che consistono in:
- i. illeciti commessi in violazione agli atti dell'UE o nazionali indicati nell'Allegato al Decreto e delle disposizioni nazionali che danno attuazione agli atti dell'UE indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, 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;
 - ii. 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;
 - iii. 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) e(iv)
 - iv. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti, ed essere effettuate attraverso il canale interno (cfr. par. 6.1.), ovvero – nei casi previsti dal Decreto –attraverso il canale esterno (cfr. par. 7.) o attraverso divulgazioni pubbliche (cfr. par. 7.), ovvero attraverso denuncia.

La Segnalazione può essere effettuata:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni (commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse) di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Le informazioni/asserzioni inserite nella Segnalazione devono essere caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa, e
- tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.
- Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:
 - a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
 - ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del Segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
 - ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.
- Inoltre, non sono consentite segnalazioni:
 - pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
 - relative a violazioni che il Segnalante sa non essere fondate.

5.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione, a pena di inammissibilità, deve contenere:

1. i dati identificativi della persona Segnalante (salvo le indicazioni relative alle Segnalazioni Anonime) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
 2. la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di Segnalazione;
 3. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
 4. le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
 5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 6. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
 7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- Ove la Segnalazione non sia considerata sufficientemente completa e circostanziata da parte del Gestore delle segnalazioni, quest'ultimo può chiedere al Segnalante maggiori dettagli in merito alla fattispecie segnalata.

5.3 Segnalazione anonima

La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relativi a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante.

Le misure di protezione a tutela del Segnalante si applicano anche in caso di Segnalazione Anonima, nel caso in cui il Segnalante venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

6. SEGNALAZIONI INTERNE

6.1 Canale di segnalazione interno

Al fine di dare seguito alle Segnalazioni interne ricevute, l'Azienda si è dotata di una propria piattaforma informatica, accessibile dal link <https://whistleblowingflae.federlegnoarredo.it/#/> (la "Piattaforma").

La Piattaforma consente di trasmettere, anche in maniera anonima, una Segnalazione in forma scritta o orale, previa presa visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali, pubblicata sulla Piattaforma.

Al termine dell'inserimento, il Segnalante deve annotare il codice segnalazione prodotto automaticamente dalla Piattaforma, che consente di effettuare l'accesso alla stessa Piattaforma e seguire lo stato di lavorazione della Segnalazione, garantendo la riservatezza.

Le Segnalazioni possono essere altresì trasmesse in forma orale:

- tramite messaggio vocale inoltrato mediante la piattaforma informatica;
- tramite incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, su richiesta del Segnalante da formulare sulla piattaforma informatica. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura

del personale addetto mediante registrazione su apposito dispositivo oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

I Destinatari della Procedura che vengono a conoscenza di informazioni su Violazioni e intendano effettuare una Segnalazione sono tenuti a utilizzare i canali di Segnalazione Interna sopra descritti.

Ove la Segnalazione Interna sia presentata a un destinatario diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la stessa è trasmessa al soggetto competente entro 7 giorni, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (se conosciuto) attraverso i canali sopra indicati e assicurandone l'assoluta riservatezza. In tal caso, affinché sia applicabile la disciplina prevista dal Decreto, è necessario che la segnalazione sia immediatamente e facilmente riconducibile alla disciplina del whistleblowing (tenendo, ad esempio, conto del fatto che il segnalante abbia espressamente dichiarato di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o che tale volontà sia desumibile dalla segnalazione).

Il Gestore delle Segnalazioni è l'unico responsabile del processo di gestione delle stesse, ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale, ove nominato, sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice civile.

Resta salva per l'Organismo di Vigilanza dell'Azienda la facoltà di svolgere autonomi approfondimenti su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del Modello Organizzativo 231.

6.2 Gestore delle segnalazioni

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata ad un soggetto esterno all'organizzazione dotato dei requisiti di cui all'art. 4, co. 2, D. Lgs. 24/2023 (Gestore delle Segnalazioni), soggetto autonomo e specificamente formato in materia di whistleblowing.

Ove il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Persona Coinvolta o Persona Segnalante), il Segnalante potrà effettuare una segnalazione interna al Collegio Sindacale, attraverso il canale alternativo di segnalazione previsto all'interno della piattaforma di whistleblowing succitata.

Nel caso di segnalazione interna al Collegio Sindacale, affinché sia applicabile la disciplina prevista dal Decreto, è necessario che la segnalazione sia immediatamente e facilmente riconducibile alla disciplina di whistleblowing. Il Collegio Sindacale assicura l'assoluta riservatezza nella gestione della segnalazione.

6.3 Registrazione della segnalazione

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione delle stesse, sono registrate nella Piattaforma che costituisce la repository riepilogativa dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione (tracciata) e assicura la conservazione tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

Il Segnalante potrà accedere alla Segnalazione registrata nella Piattaforma previo inserimento del codice segnalazione e verificarne lo stato e, se del caso, integrarla.

6.4 Processo di gestione delle segnalazioni

Il processo di gestione delle Segnalazioni è suddiviso in quattro fasi principali:

- **RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E PREISTRUTTORIA**
- **ISTRUTTORIA**
- **REPORTING**
- **MONITORAGGIO**

RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E PREISTRUTTORIA

Ricevuta la Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni:

- rilascia al Segnalante, entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della Segnalazione attraverso la Piattaforma;
- in caso di richiesta di incontro, fissa lo stesso entro 15 giorni dal ricevimento della Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante attraverso la Piattaforma, a cui può richiedere, se necessario, chiarimenti o integrazioni, anche documentali;
- laddove la Segnalazione riguardi tematiche attinenti ai dati contabili, informa, ove presente, l'organo di controllo (Collegio Sindacale o Sindaco Unico), potendo operare in sinergia con lo stesso per la gestione dell'attività istruttoria;
- svolge un'analisi preliminare dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento ed alla presenza di Segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto, (di seguito, "Preistruttoria")

All'esito della Preistruttoria il Gestore della Segnalazione può:

- a. dichiarare l'inammissibilità della Segnalazione ove risulti manifestamente infondata per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, ovvero troppo generica (tale da non consentire la comprensione dei fatti) e/o priva degli elementi minimi per poter avviare qualsiasi approfondimento, ovvero in caso di segnalazioni di illeciti corredate da documentazione non appropriata e non pertinente; o altrimenti
- b. proseguire con l'attività istruttoria.

In entrambi i casi, il Gestore delle Segnalazioni fornisce al Segnalante un riscontro tramite Piattaforma entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

ISTRUTTORIA

Il Gestore delle Segnalazioni svolge o coordina le necessarie attività istruttorie al fine di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Gestore delle Segnalazioni, ad approfondimenti e verifiche per appurare la ragionevole fondatezza della Segnalazione;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive.

Il Gestore delle Segnalazioni, nel corso dell'istruttoria:

- può richiedere chiarimenti o integrazioni, anche documentali, al Segnalante;

- acquisisce dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare, e avvalendosi, se ritenuto opportuno, di advisor esterni;
- può acquisire informazioni dalle Persone Coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del Segnalante e delle Persone Coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la Segnalazione riguardasse il ricevente.

Al termine dell'attività istruttoria il Gestore della Segnalazione può:

- a. archiviare la Segnalazione, qualora ravvisi la manifesta infondatezza della stessa, fornendo adeguata motivazione;
- b. dare seguito alla segnalazione, qualora ravvisi un fumus di fondatezza, rivolgendosi immediatamente agli organi preposti interni o agli enti istituzione esterne secondo le proprie competenze.

Non spetta al Gestore della Segnalazione:

- accertare responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano;
- svolgere controlli di legittimità o merito su atti e provvedimenti adottati dall'Azienda.

Con riferimento al riscontro da effettuare entro tre mesi, lo stesso può consistere nella comunicazione:

- dell'archiviazione della segnalazione;
- dell'avvio di una inchiesta interna e delle eventuali relative risultanze;
- dei provvedimenti adottati per affrontare la questione;
- del rinvio della questione a una autorità competente per lo svolgimento di ulteriori indagini;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere (riscontro interlocutorio). In questo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno essere comunicati al Segnalante.

REPORTING

Annualmente, il Gestore delle Segnalazioni informa l'Organo amministrativo circa lo status del sistema di whistleblowing vigente, omettendo i dati e le altre informazioni dalle quali possa evincersi, anche indirettamente, l'identità del Segnalante.

Inoltre, il Gestore delle Segnalazioni, e il Collegio Sindacale in caso di segnalazioni che riguardino il Gestore delle Segnalazioni, garantisce l'invio di un flusso informativo ad evento/periodico, senza pregiudicare gli

obblighi di riservatezza previsti dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, ai fini di comunicare eventuali segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231/violazioni del Modello Organizzativo 231.

Il Gestore delle Segnalazioni informa il Collegio Sindacale in caso di Segnalazioni riguardanti tematiche attinenti ai dati contabili, con l'evidenza dello stato di avanzamento e degli esiti delle istruttorie concluse, e quelle per le quali propone la chiusura. In tal caso, nel flusso sono omessi i dati e le altre informazioni dalle quali possa evincersi, anche indirettamente, l'identità dei Segnalanti.

In caso di Segnalazioni chiuse, palesemente infondate o effettuate al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona Segnalata e/o all'Azienda, Il Gestore delle Segnalazioni informa l'Organo amministrativo affinché valuti, con l'Ufficio del Personale e le altre strutture aziendali eventualmente competenti, ogni opportuna iniziativa, anche disciplinare, nei confronti del Segnalante che abbia agito in mala fede.

MONITORAGGIO

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati dovesse emergere la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità dei responsabili di funzione/processo dell'Azienda oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche da essi stessi definite, dandone comunicazione al Gestore delle Segnalazioni che ha l'esclusivo compito di curare il monitoraggio dell'avanzamento delle azioni correttive.

6.5 Trattamento dei dati personali e conservazione

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice Privacy) e all'articolo 13 del Decreto.

L'Azienda fornisce agli interessati le informazioni sul trattamento dei dati personali di cui agli artt. 13 e 14 GDPR attraverso la pubblicazione di apposito documento sulla Piattaforma, sul portale del dipendente e sulla pagina Privacy Policy del sito web.

L'Azienda ha effettuato una valutazione dell'impatto del trattamento previsto sulla protezione dei dati personali (Data Protection Impact Assessment) ai sensi dell'art. 35 del GDPR, che descrive il trattamento e ne valuta i rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche, individuando le misure per affrontarli.

Le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione, effettuate tramite la Piattaforma, sono conservati all'interno della Piattaforma stessa.

Gli eventuali verbali delle Segnalazioni in forma orale sono conservati in apposito ambiente protetto.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente, ove possibile (le Segnalazioni inserite nella piattaforma non sono modificabili).

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito fi-

nale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il Segnalatore deve ricorrere in via prioritaria alla Segnalazione Interna, utilizzando il canale indicato al precedente par.6.1.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) di cui all'art. 7 del Decreto (cfr. Linee Guida ANAC) nel caso in cui:

- il canale di segnalazione interno non sia stato attivato o non sia conforme a quanto previsto dall'art. del Decreto oppure
- la Segnalazione Interna effettuata non abbia avuto seguito o
- il Segnalante abbia fondati motivi per ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni, ovvero
- il Segnalante abbia fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

I Segnalanti possono, nelle ipotesi indicate nell'art. 15 del Decreto, effettuare una Divulgazione Pubblica.

Il ricorso alle Segnalazioni Esterne e alle Divulgazioni Pubbliche, in assenza dei requisiti previsti, determina la caducazione delle misure di protezione previste in favore dei Segnalanti; dalle stesse possono derivare profili di responsabilità disciplinare, penale, civile e amministrativa.

8. GARANZIE E TUTELE

Sono previste una serie di tutele nei confronti del Segnalante in buona fede e delle altre persone a questa assimilabili (es. il Facilitatore), atte ad incoraggiare i lavoratori a segnalare, ove ne avessero ravvisato l'esistenza, eventuali Violazioni commesse all'interno della Società o, comunque, da parte dei soggetti individuati dal Decreto.

8.1 Obbligo di riservatezza

Il Gestore delle Segnalazioni e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti alla riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore e delle altre Persone Coinvolte.

Al fine di assicurare che la riservatezza sia rispettata, il Decreto prevede che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante sia coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non possa essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, la rivelazione dell'identità della persona segnalante soggiaccia a stringenti limiti e sia comunque subordinata al consenso espresso del Segnalante.

8.2 Misure di protezione

Ha diritto a beneficiare delle misure di protezione (le “**Misure di Protezione**”) il Segnalante in buona fede che (i) al momento della Segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell’ambito di applicazione del Decreto e (ii) abbia seguito le procedure stabilite dal Decreto.

Non sono tutelabili le Segnalazioni fondate su semplici illazioni, pettegolezzi, fini vendicativi nei confronti di un collega e simili.

Nessuna rilevanza assumono invece i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la Segnalazione.

I Segnalanti non possono subire alcuna Ritorsione.

Costituiscono Ritorsioni, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Le Misure di Protezione si applicano anche:

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

8.3 Limitazione di responsabilità del segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta al Segnalante è la limitazione della sua responsabilità in relazione alla rivelazione e alla diffusione di alcune informazioni (es., quelle coperte da segreto d’ufficio ex art. 326 c.p. o da segreto professionale ex art. 622 c.p.) che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

Detta limitazione di responsabilità opera solo se:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per dimostrare l’avvenuta violazione;
- la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Decreto).

In assenza delle suddette condizioni, il Segnalante non può invocare alcuna limitazione di responsabilità.

Resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante relativa alle modalità di acquisizione delle informazioni (si pensi, ad esempio, all’accesso abusivo a un sistema informatico, la cui punibilità non è esclusa dal Decreto).

9. CONSEGUENZE

Costituisce illecito disciplinare, sanzionabile con i provvedimenti previsti dal sistema disciplinare adottato dall'Azienda nell'ambito del Modello Organizzativo 231, al quale si rinvia:

- a. la violazione delle misure di tutela del Segnalante;
- b. gli illeciti previsti dall'art. 21, comma 1, del Decreto.

Sussistendone i presupposti di legge, l'Azienda potrà comunicare i fatti oggetto della Segnalazione alle autorità competenti.

10 ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE. PUBBLICITÀ

L'Azienda provvederà alla necessaria pubblicità e a rendere disponibile la Procedura e le necessarie informazioni a ciascun dipendente.

La Procedura può essere soggetta a modifiche e/o integrazioni, anche quale conseguenza di eventuali future modifiche e/o aggiornamenti normativi.

11. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione”;
- Regolamento (UE) 2016/679, relativo “Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- D. Lgs. 231/2001, recante “La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”;
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- D. Lgs. 24/2023, “Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n° 311 del 12 luglio 2023;
- Guida operativa per gli enti privati destinatari della nuova disciplina “whistleblowing”, redatta da Confindustria e approvata a ottobre 2023;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Policy e procedure aziendali.