

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sommario

Riferimenti Normativi	3
Cos'è il whistleblowing e chi è il Gestore delle segnalazioni.	4
1. Scopo e ambito di applicazione	4
2. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni e destinatari delle tutele	5
3. Le segnalazioni.....	6
3.1 Oggetto delle segnalazioni.....	6
3.2. Motivi per effettuare la segnalazione.....	8
3.3 Contenuto della segnalazione	8
4. Gestore delle segnalazioni	9
5. Modalità di segnalazione- canali di segnalazione.....	9
5.1 Canali interni.....	9
5.2 Canali esterni	10
6. Modalità di gestione della segnalazione.....	11
7. Conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.....	12
8. Le Tutele e le misure di protezione.....	12
8.1 Riservatezza	13
8.2 Tutela da ritorsioni.....	15
8.3 Limitazione delle responsabilità.....	16
8.4 Misure di sostegno	16
9. Trattamento dei dati personali.....	16
10. Sistema sanzionatorio.....	17
11. Informazione e formazione	17

Riferimenti Normativi

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs.24/2023 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing” o solo “Decreto”), di *“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”*.

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

La Società Fashion Academy Srl (di seguito anche solo “Fashion Academy” o “Società”), anche prima dell’entrata in vigore della norma sopra ricordata, era dotata di un sistema di segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, previsto dalla procedura integrata PGI06, volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti all’interno dell’azienda e di tutela del segnalante.

Tale sistema di segnalazione è stato revisionato ed arricchito in base a quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023 ed è stato regolamentato nella presente procedura.

Cos'è il whistleblowing e chi è il Gestore delle segnalazioni.

Il whistleblowing è la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui si viene a conoscenza nel contesto dell'attività lavorativa.

L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società.

Con l'espressione "whistleblower" o "segnalante" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una Società, che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

Il **Gestore delle segnalazioni** è quella persona fisica o quell'ufficio deputato alla raccolta delle segnalazioni che sovrintende a tutto il processo di verifica delle stesse e deve corrispondere alle caratteristiche di:

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

1. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, il gestore e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da Fashion Academy in conformità alle disposizioni normative.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite nonché di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni.

La procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di Fashion Academy ed è di immediata applicazione; la stessa viene comunicata a tutti i destinatari attraverso diversi canali (es. sito internet, bacheca aziendale).

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.

2. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni e destinatari delle tutele

I soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni e quindi i Destinatari della presente procedura sono:

- **ESPOONENTI AZIENDALI:** Azionisti, Soci, Consiglio di amministrazione, componenti degli altri organi sociali di Fashion Academy, nonché qualsiasi altro soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, controllo o vigilanza, anche se esercitate di fatto;
- **DIPENDENTI:** soggetti che intrattengono con Fashion Academy un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, determinato, in somministrazione, di apprendistato, con prestazioni occasionali nonché volontari o tirocinanti, siano essi retribuiti o meno;
- **COLLABORATORI, FORNITORI e CONSULENTI:** collaboratori che intrattengono con Fashion Academy rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; lavoratori autonomi e fornitori che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di Fashion Academy; liberi professionisti e consulenti.

Si precisa che ai sensi del Decreto Whistleblowing, i soggetti identificabili come **Clienti non rientrano** tra i possibili Segnalanti.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore, tale da intendersi la *“persona fisica che assiste (fornisce consulenza o sostegno) una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”* (art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2023). A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere un collega del segnalante o un consulente esterno che lo assiste, in via riservata, nel processo di segnalazione. Non ricopre il ruolo di facilitatore invece il collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. 300/1970;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (anche ex colleghi) e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo (ad esempio relazione affettiva o convivenza) o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro (non ex colleghi) della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (ad esempio di amicizia);
- agli enti di proprietà (detenzione esclusiva delle quote sociali o della maggioranza delle stesse) della persona segnalante; agli enti per i quali il segnalante lavora, pur non essendone proprietario, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (ad esempio in caso di accordi o partnership tra imprese).

La tutela delle persone segnalante si applica:

- durante il rapporto lavorativo o altro tipo di rapporto giuridico (fornitura, consulenza, contratto di agenzia,...);
- quando il rapporto 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 se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto lavorativo stesso.

3. Le segnalazioni

3.1 Oggetto delle segnalazioni

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite.

In via ulteriore, si fa riferimento a:

- Reati presupposto di cui al D Lgs n. 231/2001
- Le violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione di cui al D Lgs n. 231/2001 (cd. MOG), non ricomprese nelle violazioni della normativa europea, come sotto precisata.

- Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.

A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

- 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. (Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione).

- 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.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. Pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Resta fermo che occorre effettuare una verifica, caso per caso, sulla base di indici probatori (ad es. normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza) al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del d.lgs. n. 24/2023.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Cosa non può essere oggetto di segnalazione

Nel campo di applicazione della Procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

- 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 riguardano esclusivamente i 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;

Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento.

- 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.

La disposizione, inoltre, da una parte, esclude le segnalazioni che attengono agli appalti relativi alla difesa o alla sicurezza, e quindi i contratti aggiudicati in quei settori.

3.2. Motivi per effettuare la segnalazione

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Al momento della segnalazione la persona segnalante deve però avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, siano vere e rientrino nell'ambito del Decreto.

3.3 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Segnalazioni anonime

Possono essere presentate anche segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari che permettano di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, non potendo il Gestore delle segnalazioni mettersi più in contatto con il segnalante per eventuali chiarimenti o approfondimenti. Le segnalazioni anonime saranno gestite come segnalazioni ordinarie e la loro ammissibilità e sussistenza verrà valutata considerando la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità di quanto segnalato.

Le segnalazioni anonime verranno registrate dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta verrà conservata e gestita dallo stesso in forma riservata poiché, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

Come fare una segnalazione circostanziata

Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine.

Nella segnalazione devono risultare chiare:

- le **generalità** di chi effettua la segnalazione e i **dati di contatto**, salvo che non si effettui una segnalazione anonima;
- il **rapporto del segnalante nei confronti della Società** (esponente aziendale, dipendente, ex dipendente, consulente, fornitore, soggetto che non ha ancora iniziato il rapporto di lavoro);
- la **data e il luogo** ove si sono verificati i fatti;

- la **descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione e delle **modalità con le quali se ne è avuta conoscenza**;
- il **nominativo o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione dei **nomi e ruoli** di eventuali altri **oggetti che possono riferire** sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione dei nomi di eventuali **facilitatori** che hanno assistito il segnalante nel processo di segnalazione;
- l'indicazione di **eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- **ogni altra informazione** che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

4. Gestore delle segnalazioni

Il soggetto incaricato di svolgere il ruolo di Gestore delle segnalazioni è ANTONELLA ROMANO (di seguito anche "Gestore delle segnalazioni"), soggetto interno alla Società e dotato di autonomia e indipendenza dagli organi e funzioni societarie in modo da garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione, senza subire influenze o condizionamenti.

Il Gestore delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

5. Modalità di segnalazione- canali di segnalazione

In via prioritaria i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno adottato da Fashion Academy Srl e, solo al ricorrere di determinate condizioni di seguito esplicitamente riportate, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

5.1 Canali interni

Il segnalante potrà effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sia in forma orale, sia in forma scritta. Le segnalazioni dovranno essere effettuate al Gestore dei canali di segnalazione (di seguito, per brevità, anche "Gestore"), individuato nella persona di **ANTONELLA ROMANO**.

Laddove il Gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto il Gestore risulta come soggetto segnalato o il Gestore vuole qualificarsi come segnalante) la segnalazione potrà essere effettuata utilizzando i canali esterni istituiti dall'ANAC, non essendo garantito che alla segnalazione interna venga dato seguito.

Per effettuare una **segnalazione in forma orale** il segnalante dovrà richiedere un incontro diretto al Gestore, che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole, chiamando il seguente numero di telefono: 0833605565. La segnalazione effettuata oralmente, previo consenso del segnalante, sarà documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. Nel caso in cui il Gestore proceda alla redazione di un verbale il segnalante potrà verificare, rettificare, confermare, il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Le **segnalazioni in forma scritta** potranno essere inviate dal segnalante, alternativamente:

- a mezzo posta raccomandata: il segnalante potrà inviare la segnalazione a mezzo di raccomandata a/r presso la sede dell'Azienda: "": FASHION ACADEMY, Z.INDUSTRIALE, ASI, VIA RENATA FONTE, 1, GALATONE, 73044, all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione. Il segnalante avrà cura di predisporre due buste chiuse includendo, nella prima, i suoi dati identificativi unitamente a un documento d'identità e, nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta nella quale dovrà essere riportata la dicitura "riservata al Gestore dei canali di segnalazione";
- a mezzo e-mail: il segnalante potrà inviare la segnalazione al seguente indirizzo e-mail segnalazioni@fashionacademyitaly.com, consultabile esclusivamente dal Gestore, il quale è l'unico a detenere le credenziali per l'accesso. La segnalazione dovrà essere inviata dal segnalante utilizzando un indirizzo mail personale e non aziendale.

5.2 Canali esterni

Le segnalazioni relative violazioni indicate dal Decreto (violazioni del diritto dell'Unione europea come specificate al paragrafo 3.1), potranno essere presentate:

- alla piattaforma whistleblowing dell'ANAC (**canale esterno**) reperibile sul sito internet dell'Autorità all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it>.
- tramite **divulgazione pubblica** (stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- **denuncia** all'Autorità giudiziaria o contabile.

Si fa presente che i segnalanti possono utilizzare il **canale esterno** (ANAC) solamente quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 un rischio di ritorsione. Si fa presente che i motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono basarsi su circostanze concrete da allegare alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività).

I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** solamente quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna 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 (ad esempio situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti negativi);

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

Si fa presente che i motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono basarsi su circostanze concrete da allegare alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nella presente procedura lo stesso dovrà trasmettere la segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'O.d.V. della Società, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

6. Modalità di gestione della segnalazione

Il Gestore delle segnalazioni rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento. L'avviso verrà inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante, la segnalazione non sarà gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing e verrà conservata come previsto per le segnalazioni anonime (si veda il paragrafo 3.3).

Il Gestore delle segnalazioni valuta quindi preliminarmente la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

La segnalazione è inammissibile in caso di:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni previste dal Decreto;
- contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In questi casi la segnalazione verrà archiviata, dandone comunicazione motivata al segnalante, se non anonimo.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni valuta la sussistenza dei fatti segnalati e svolge un'indagine sugli stessi.

Nel corso dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere allo stesso chiarimenti o eventuali integrazioni.

La persona segnalata può essere sentita di persona o, su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha sempre il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione; qualora risulti necessario per la natura e la complessità delle verifiche, il Gestore delle

segnalazioni può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni aziendali o consulenti esterni, debitamente formati e autorizzati ai sensi della normativa privacy.

Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni o esterni della Società, il Gestore delle segnalazioni inoltrerà solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti che possano portare all'identificazione del segnalante. In ogni caso gravano su tutti i soggetti intervenuti a supporto del Gestore delle segnalazioni i medesimi doveri di comportamento volti alla tutela del segnalante e del segnalato.

All'esito dell'attività istruttoria, il Gestore delle segnalazioni redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, che trasmette agli organi sociali competenti (CdA, Assemblea dei Soci) per l'adozione dei provvedimenti conseguenti (adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati, adozione di sanzioni disciplinari,...). Gli organi sociali valutano, inoltre, l'adozione di azioni a tutela dei diritti, dei beni e dell'immagine della Società, anche in sede giudiziaria.

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, il Gestore delle segnalazioni deve comunicare al segnalante le attività che sono o che si intendono svolgere in merito alla segnalazione ricevuta (ad esempio comunicazione dell'archiviazione, provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini).

7. Conservazione della documentazione relativa alla segnalazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

In caso di utilizzo di linea telefonica, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La documentazione in formato cartaceo è archiviata e custodita in armadi e locali dotati di misure di sicurezza; le segnalazioni trasmesse tramite e-mail sono gestite dai server di Abakon che adotta adeguate misure di sicurezza in conformità alle disposizioni di cui al Codice Privacy D.Lgs. 196/2003 e del GDPR- Reg UE 2016/679. Ad ogni modo il Gestore della segnalazione provvederà a stampare la mail e la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione e a salvarla su un supporto rimovibile, in modo da evitare qualsiasi modifica o eventuale perdita di dato derivante da attacchi informatici. La segnalazione verrà poi eliminata dalla casella di posta.

8. Le Tutele e le misure di protezione

Le tutele accordate al segnalante e le misure di protezione possono essere garantite solo nel caso in cui sia rispettato quanto previsto dal Decreto.

Le misure di protezione dalle ritorsioni e le limitazioni di responsabilità vengono accordate al segnalante quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o denuncia il soggetto aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto, a prescindere dal fatto che i fatti possano essere successivamente accertati come errati o non esatti;
- le segnalazioni interne ed esterne o la divulgazione pubblica sono state effettuate nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs 24/2023.

Non viene garantita alcuna protezione al segnalante nel caso in cui la segnalazione sia effettuata in mala fede (segnalazioni volutamente false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione).

Non sono altresì garantite le misure di protezione dalle ritorsioni e le limitazioni di responsabilità quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante/denunciante a titolo di calunnia e di diffamazione o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento di dette responsabilità, al soggetto segnalante o denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Le tutele accordate al segnalante sono estese anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso 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 con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

L'eventuale rinuncia da parte del segnalante e degli altri soggetti tutelati ai propri diritti e mezzi di tutela è possibile solamente nelle forme e nei modi previsti dall'art. 2113, co.4 c.c. (in sede protetta davanti ad un giudice o in sede sindacale a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, accordi di mediazione e conciliazione).

8.1 Riservatezza

Tutela della riservatezza del segnalante

È compito del Gestore delle segnalazioni garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato.

Tutte le segnalazioni ricevute sono archiviate a cura del Gestore delle segnalazioni e non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

L'identità della persona segnalante non può inoltre essere rivelata senza il consenso espresso della stessa a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate ai sensi della normativa privacy vigente.

La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare nei limiti di seguito indicati:

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal 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" (art. 329 c.p.p.).
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà, invece, utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, previamente avvisata in forma scritta delle ragioni che richiedono la rilevazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. È necessario inviare una comunicazione scritta contenente le ragioni che richiedono la rilevazione dell'identità del segnalante e informazioni contenute nella segnalazione e ottenere il previo consenso espresso del segnalante anche nel caso in cui, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta. Si evidenzia che in questi due casi ove è previsto l'obbligo di preventiva comunicazione e della prestazione del consenso, potrebbe essere opportuno per il segnalante rendere nota la sua identità per poter intervenire nei procedimenti che coinvolgono l'incolpato. Lo stesso infatti potrebbe presentare in sua difesa fatti non veritieri o infondati a danno del segnalante o tali da determinare una errata conclusione del procedimento attivato a seguito della segnalazione.

Tutela della riservatezza delle persone segnalate, coinvolte e di altri soggetti.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte (persona segnalata o comunque implicata nella violazione) e delle persone menzionate nella segnalazione (ad es. facilitatore o testimoni) viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Il dovere di riservatezza sull'identità delle persone coinvolte o menzionate non si applica invece nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. In questi casi infatti le Autorità giudiziarie, per poter procedere con le proprie indagini, potrebbero avere la necessità di conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione quali persone informate sui fatti/testimoni.

8.2 Tutela da ritorsioni

Nei confronti del segnalante, o degli altri soggetti oggetto di tutela sopra richiamati, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta. 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, costituiscono esempi di condotte 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.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità può comunicarlo ad ANAC affinché accerti che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Il segnalante dovrà fornire elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione effettuata e la lamentata ritorsione.

In caso di accertata ritorsione, l'ANAC applicherà al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria e informerà l'INPS per i provvedimenti di propria competenza. Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Si richiede di informare anche il Gestore della segnalazione di eventuali atti ritorsivi che si ritiene di aver subito in modo che lo stesso possa avviare i conseguenti provvedimenti e/o aiutare il soggetto ad effettuare la segnalazione ad ANAC, ove decidesse di avvalersi di tale facoltà.

8.3 Limitazione delle responsabilità

Il Decreto riconosce al segnalante, come ulteriore tutela, la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa se riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali o
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

se al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nel rispetto del Decreto.

Sussisterà invece la responsabilità penale civile, amministrativa e disciplinare del *whistleblower* per i comportamenti, gli atti o le omissioni che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito (ad esempio accedendo abusivamente ad un sistema informatico aziendale o alla posta elettronica del collega).

8.4 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla presente procedura, viene effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 196/2003, (Codice Privacy).

I dati personali che manifestamente sono inutili per la gestione della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. Si veda al riguardo la "Whistleblowing privacy policy".

Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003.

10. Sistema sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali ad esempio: segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti; ogni atto discriminatorio o ritorsivo adottato a seguito della segnalazione o violazione dell'obbligo di riservatezza. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Ai sensi dell'art. 21 D.lgs. 24/2023, a cui ci si rimanda, l'ANAC può inoltre irrogare sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti della Società, dei soggetti che non rispettano il Decreto e del segnalante.

11. Informazione e formazione

La Società cura la diffusione della Procedura whistleblowing all'interno della propria organizzazione e la rende nota ai destinatari esterni attraverso la pubblicazione integrale sul sito internet aziendale. In sede di programmazione della formazione la Società prevede specifici momenti formativi dedicati all'istituto del whistleblowing.