Itaca Società Cooperativa sociale a r.l.

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE
(*"Whistleblowing"*)

Sommario

1. Premessa 3

2. Finalità e contenuto del documento 3

3. Contesto applicativo 4

4. Il Sistema di Segnalazioni/Whistleblowing 4
4.1 Segnalanti 4
4.2 Segnalati 4
4.3 Oggetto delle segnalazioni 4
4.4 Segnalazioni non possibili 5
4.5 Modalità e dettagli della Segnalazione 5
4.6 Canali di Segnalazione 6
4.7 Impiego della piattaforma informatica 6

5. Segnalazioni tramite il canale esterno 7

6. Principi generali 7
6.1 Protezione del Segnalante, del Segnalato e di altri soggetti coinvolti 7
6.2 Divieto di ritorsione 8
6.3 Gestione dei dati personali 9
6.4 Coinvolgimento del soggetto Segnalante 9

7. Procedura di trattamento della Segnalazione 9
7.1 Ricezione e annotazione della Segnalazione 9
7.2 Esame preliminare e categorizzazione della Segnalazione 10
7.3 Segnalazioni concernenti Vertici Aziendali 10
7.4 Controlli e indagini interne 11
7.5 Termine del processo 11
7.6 Comunicazione ai Vertici Aziendali 12
7.7 Archivio delle Segnalazioni 12

8. Infrazioni della presente Procedura 12

9. Sensibilizzazione 12

1. Premessa

Il Whistleblowing rappresenta un meccanismo essenziale nella compliance aziendale, utilizzato per denunciare violazioni di normative, reati, episodi di corruzione o frode, nonché situazioni illecite o pericolose per la salute e la sicurezza pubblica. Attraverso questa procedura, dipendenti o soggetti terzi legati all'azienda hanno la possibilità di riferire, in modo anonimo e sicuro, eventuali comportamenti illeciti o irregolari perpetrati da membri dell'organizzazione.
Generalmente, i lavoratori e i collaboratori sono i primi a rilevare possibili situazioni di rischio, e di conseguenza, hanno il compito di segnalarle tempestivamente all'ente, al fine di prevenire danni. L'obiettivo del Whistleblowing è consentire all'azienda di intervenire rapidamente sui problemi rilevati, esponendo situazioni pericolose o dannose e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di illeciti. Una corretta implementazione del Whistleblowing non solo aiuta a identificare e combattere potenziali abusi, ma favorisce anche la diffusione di una cultura basata sull'etica e sulla legalità all'interno dell'organizzazione. Questo porta alla creazione di un ambiente caratterizzato da trasparenza e coinvolgimento, superando la paura dei dipendenti di subire ritorsioni o di non essere ascoltati nelle loro denunce.
L'articolo 2, comma 1, della legge 179/2017 ha inserito una nuova disposizione, l'articolo 6 comma 2bis, nel Decreto legislativo 231/2001 (noto come "Decreto 231"), che riguarda la "tutela del dipendente o collaboratore che denuncia illeciti". Questa modifica ha introdotto nel diritto italiano una misura per incoraggiare la segnalazione di illeciti (whistleblowing).
Il decreto legislativo del 10 marzo 2023, numero 24, attua la direttiva dell'Unione Europea 2019/1937. Questo decreto tutela chi segnala violazioni di norme nazionali o europee che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di enti privati, acquisite in contesti lavorativi pubblici o privati (denominato "Decreto Segnalazioni Whistleblowing").
Questo decreto abroga specificatamente le disposizioni dell'articolo 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e degli articoli 6, commi 2-ter e 2-quater del Decreto legislativo 8 giugno 2011, numero 231, e modifica l'articolo 6 comma 2-bis del Decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 231.
Il Decreto Segnalazioni Whistleblowing unifica la normativa sui canali di segnalazione e le protezioni per i segnalanti, sia nel settore pubblico che privato, in un unico testo. Questo porta a una regolamentazione più coerente e completa, garantendo una maggiore tutela per il segnalante. Così, il segnalante può denunciare illeciti o sospetti illeciti, seguendo i limiti e le procedure stabilite nel decreto, con la sicurezza di non subire discriminazioni per aver effettuato tali segnalazioni.

2. Finalità e contenuto del documento

Questo documento è finalizzato alla prevenzione e alla lotta efficace contro comportamenti fraudolenti e condotte illecite o non conformi. Per questo scopo, si stabilisce l'implementazione di un sistema di "Segnalazioni" o "Whistleblowing", descritto più dettagliatamente nel paragrafo 4 seguente. Tale sistema riguarda la denuncia di comportamenti illeciti, rischi, reati o irregolarità, reali o tentati, che possano nuocere agli interessi dell'azienda o della collettività.
L'obiettivo principale di questa procedura è di stabilire e regolamentare la gestione delle Segnalazioni effettuate attraverso i canali comunicativi attivi e disponibili, e di definire le misure di protezione garantite all'autore della segnalazione, in conformità con le norme vigenti in materia di "Whistleblowing" (D.Lgs. n. 24/2023). In particolare, il documento:

- Stabilisce l'ambito di applicazione della procedura e del processo di Segnalazione;
- Determina i soggetti autorizzati a effettuare Segnalazioni;
- Delimita le tipologie di condotte, eventi o azioni che possono essere segnalati;
- Indica i canali per effettuare la Segnalazione;
- Definisce e impone i principi e le regole che regolano il processo di Segnalazione, inclusa la protezione del Segnalante e del Segnalato, e le conseguenze di un uso improprio dei canali istituiti;
- Descrive il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue diverse fasi, specificando ruoli, responsabilità, procedure operative e strumenti impiegati.

Si sottolinea che il ricevente delle Segnalazioni è il "Responsabile della Segnalazione/Whistleblowing" (RESWHI). La Itaca Società Cooperativa sociale a r.l (di seguito anche "Itaca")ha nominato come RESWHI **il Sig. Pascale Giovanni**

3. Contesto applicativo

La presente procedura si applica alla società Itaca società cooperativa sociale a r.l., Via Torino n.30, Conversano (BA)
Considerato che la società ha un proprio sito web, il canale di segnalazione è istituito sul sito ITACA Società Cooperativa Sociale
Quindi, è stato deciso di utilizzare una piattaforma informatica per l'invio delle segnalazioni.
Dal punto di vista del trattamento dei dati personali la società assume il ruolo di Responsabile del Trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR per l'attività di gestione della segnalazione e utilizzo della piattaforma informatica.

4. Il Sistema di Segnalazioni/Whistleblowing

4.1 Segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno che da soggetti esterni, quali:

A. i lavoratori dipendenti subordinati a prescindere dal tipo di contratto sia esso a tempo indeterminato oppure determinato, compreso i lavoratori in apprendistato o in stage;
B. i collaboratori ovvero le figure professionali che prestano la propria attività lavorativa in modoautonomo, senza essere soggetti al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;
C. i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali ed i soci;
D. i consulenti, i fornitori e gli stakeholders esterni ovvero chiunque sia in relazione di interessi con l'azienda.

4.2 Segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione (vedasi il par. 4.3) possono riguardare i componenti degli organi sociali, , i dipendenti, inclusi i dirigenti, i collaboratori esterni della società, o soggetti terzi (ad es. fornitori, consulenti, clienti, agenti, buyer, appaltatori, etc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.

4.3 Oggetto delle segnalazioni

Ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.Lgs. n. 24/2023, le segnalazioni possono avere ad oggettocomportamenti, atti od omissioni che ledono gli interessi o l'integrità della società o l'interesso pubblico e che consistono in:

- violazioni del Codice Etico;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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 retie dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I Soggetti Segnalanti possono comunicare informazioni, purché circostanziate, riguardanti gli illecitie le condotte sopra descritte, siano essi consumati o tentati, di quali siano venuti a conoscenza nell'ambito o in occasione del contesto lavorativo.
Tuttavia, non è necessario che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

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

4.4 Segnalazioni non possibili

Le segnalazioni non possono avere ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure interneaziendali attinenti ai "reclami".
La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede, e non deve assumere toni ingiuriosi ocontenere offese personali o giudizi morali volte a ledere l'onore o il decoro della persona segnalata.Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati, il segnalante in buona fede non sarà perseguibile.
È vietato in particolare effettuare segnalazioni whistleblowing in mala fede e:

- con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- in violazione della legge.

È vietato e sanzionabile, in conformità Codice Disciplinare della società, invio di Segnalazioni Vietate o comunque effettuate con mala fede, dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.
Si precisa che, in caso di invio di Segnalazioni Vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché altre misure a tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.
Pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le Segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare danno al Segnalato;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo, o colpa grave, in malafede, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo didanneggiare il Segnalato;
- qualsiasi ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura è passibile di sanzioni disciplinari;
- la Segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- la lamentela personale non può formare oggetto di Segnalazione.

La procedura di gestione delle Segnalazioni vietate è indicata al successivo par. 7.2, lettera 3.

4.5 Modalità e dettagli della Segnalazione

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

1. Oggetto: una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati;
2. Soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti: l'indicazione del nominativo del soggetto segnalato, se conosciuto, ovvero qualsiasi elemento (come ad es. ruolo/funzione aziendale)che consenta un'agevole identificazione del/i presupposto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione, pertanto, dovrà contenere altresì i seguenti elementi:

- generalità del segnalante, nel caso in cui non intenda avvalersi dell'anonimato;
- le modalità con cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, la società si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.
La Segnalazione può essere di tipo:

- aperta, quando le generalità del Segnalante sono esplicitate nella segnalazione;
- anonima, quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto dal presente regolamento. Le segnalazioni anonime saranno registrate e conservate secondo i criteri generali, rendendole rintracciabili nel caso in cui il segnalante fosse individuato.

4.6 Canali di Segnalazione

La società, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti i soggetti che possono effettuare le Segnalazioni, ha messo a disposizione una pluralità di canali di comunicazione tra loro alternativi, quali:

A. PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING accessibile dal sito Web link ITACA Società Cooperativa Sociale che richiede la compilazione di apposito form di segnalazione.Successivamente alla compilazione, la segnalazione verrà presa in carico dal soggetto deputato a ricevere le Segnalazioni: "Responsabile della Segnalazione" – RESWHI;
B. A MEZZO DEL SERVIZIO POSTALE, tramite invio di raccomandata. In tal caso per poter usufruire della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale" indirizzata al Gestore della segnalazione presso la società Itaca società cooperativa sociale a r.l.,Via Torino n.30, Conversano (BA)
C. ORALE, attraverso PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING, che consente di inviare una segnalazione orale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale al fine di tutelare l'eventuale volontà del Segnalante di mantenere l'anonimato e non riconoscibilità.
D. INCONTRI DIRETTI, dove il segnalante, sempre tramite la piattaforma, potrà richiedere al "responsabile delle segnalazioni" di essere sentito in presenza. Il RESWHI, previo consenso del segnalante, provvederà a redigere apposito verbale che sarà sottoscritto dal segnalante.

I canali di cui la società si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'Organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.
Si precisa che, nell'ipotesi in cui il Responsabile della Segnalazione sia il presunto responsabile della violazione (Soggetto Segnalato) oppure lo stesso si ritiene possa avere un interesse connesso alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la Segnalazione deve essere inviata all'ANAC. utilizzando il canale appositamente istituito sul portale www.anac.it , nelle modalità e con le garanzie di riservatezza previste dagli artt. 7 e ss. del D.Lgs. n. 24/2023.

4.7 Impiego della piattaforma informatica

L'utilizzo della piattaforma informatica consente di inviare via web una segnalazione sia in forma anonima, sia in forma nominativa, compilando lo specifico modulo presente nella piattaforma ed eventualmente allegando dei file. È altresì previsto che il Segnalante possa, attraverso la medesima piattaforma, inviare una segnalazione orale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale al fine di tutelare l'eventuale volontà del Segnalante di mantenere anonimato e non riconoscibilità.
Il sistema garantisce l'informativa automatica al Segnalante circa l'avvenuta presa in carico della Segnalazione Whistleblowing e le modalità con cui potrà visualizzare lo stato della stessa.

Il Segnalante avrà la possibilità di interagire con un sistema di messaggistica asincrona con il ricevente anche per inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing e potrà essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria.
Il RESWHI, riceverà in tempo reale e automatico la notifica di ogni nuova Segnalazione Whistleblowing trasmessa attraverso la piattaforma informatica e potrà accedere all'elenco delle segnalazioni, visualizzarne lo stato, scaricare le informazioni inviate, inviare messaggi con richieste di approfondimento al Segnalante, riportare lo stato di chiusura della Segnalazione Whistleblowing.

L'amministratore della piattaforma non può accedere al contenuto delle Segnalazioni Whistleblowing ma può elaborare statistiche sul funzionamento del sistema.
I messaggi vengono recapitati al RESWHI in forma criptata e possono essere decifrati attraverso una chiave in possesso del solo RESWHI, il quale non può comunque accedere ai dati del mittente, dati anch'essi criptati, ma sotto altra chiave di accesso.
Qualora, soggetti e organi sociali diversi dal RESWHI ricevessero, attraverso propri canali di contatto, segnalazioni che presentino contenuti assimilabili ad una Segnalazione Whistleblowing questi ultimi sono tenuti a trasmettere al RESWHI tali segnalazioni non appena ricevute, e comunque entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, garantendola tempestiva gestione delle Segnalazioni Whistleblowing e la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni rilevanti. Di tale trasmissione al RESWHI è contestualmente trasmessa comunicazione al Segnalante.
Al RESWHI devono essere trasmesse altresì, per tutte le Segnalazioni Whistleblowing di propria competenza, le eventuali ulteriori informazioni e la documentazione rilevante per i fatti segnalati che dovessero essere pervenute a seguito della Segnalazione Whistleblowing.

5. Segnalazioni tramite il canale esterno

I Segnalanti possono utilizzare il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, allorché la violazione abbia ad oggetto violazioni della normativa europea richiamate al paragrafo 4.3 (oggettodella segnalazione) quando ricorrono i seguenti presupposti:

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

In tal caso, il Segnalante effettua la Segnalazione collegandosi al portale web dell'Autorità e seguirele istruzioni ivi riportate.

6. Principi generali

6.1 Protezione del Segnalante, del Segnalato e di altri soggetti coinvolti

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione Whistleblowing, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo divalutazione o indagine.
Qualora si tratti di Segnalazioni Whistleblowing nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione Whistleblowing), la Società

garantisce la riservatezza della Segnalazione Whistleblowing, dei contenuti della stessa e dell'identità del Segnalante.
L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione Whistleblowing riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione Whistleblowing.
Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il Responsabile della Segnalazione inoltra solo il contenuto della Segnalazione Whistleblowing, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.
Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblower e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali del segnalato, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità, tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla basedi quanto affermato nella Segnalazione Whistleblowing, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing.
In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, 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 Whistleblowing e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.
La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.
La società:

- verifica periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del Segnalante;
- effettua il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle Segnalazioni Whistleblowing, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

6.2 Divieto di ritorsione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna, dalla divulgazione pubblica, dalla denuncia all'autorità giudiziaria, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.
Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del D.Lgs. n.24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavorodel Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente.

Colui ritenga di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo all'AutoritàNazionale Anticorruzione (ANAC), nelle modalità previste nel proprio portale web.
Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sonostate licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.
Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, si rinvia al codice comportamentale.

6.3 Gestione dei dati personali

Si precisa che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali(D.Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europea e del Consiglio del 27 aprile 2016).

6.4 Coinvolgimento del soggetto Segnalante

Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante (laddove le modalità di Segnalazione lo consentano e qualora la segnalazione non avvenga in forma anonima) a confermadell'avvenuta ricezione della Segnalazione.
La piattaforma Whistleblowing prevede l'avviso immediato al segnalante del corretto invio (e quindi della ricezione) della segnalazione.
La Società si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria.

7. Procedura di trattamento della Segnalazione

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni governato dal Responsabile della Segnalazione, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- conclusione del processo;
- reporting ai Vertici Aziendali;
- archiviazione delle Segnalazioni e della correlata documentazione rilevante.

L'attribuzione al Responsabile della Segnalazione del compitodi esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato.

7.1 Ricezione e annotazione della Segnalazione

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Responsabile della Segnalazione provvederà a registrarla su apposito Registro,con attribuzione univoca di numero identificativo progressivo ed i seguenti

campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 7.2 "Esame preliminare e categorizzazione della Segnalazione" (a) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Sarà cura del Responsabile della Segnalazione mantenere riservato il contenuto e l'accesso a tale Registro.

7.2 Esame preliminare e categorizzazione della Segnalazione

Il Responsabile della Segnalazione provvede tempestivamente alla presa in carico ed analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. valutazione preliminare.
Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, egli potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.
A seguito di queste preliminari analisi e valutazioni, il Responsabile della Segnalazione provvederàa classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico work flow di gestione delle stesse:

1. Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla presente procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura. Il Responsabile della Segnalazione qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la Segnalazione all'attenzione del Consiglio di amministrazione.

2. Segnalazione rilevante ma non trattabile: ancorché pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni/elementi in merito all'oggetto/contenuto della Segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

3. Segnalazione vietata: in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo 4.4 "Segnalazioni Vietate", il RESWHI comunicherà tale circostanza alla Direzione per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell'eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui la Direzione dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine/audit. Nel caso tale tipologia di Segnalazione sia stata fatta da soggetti terzi con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), l'RESWHI comunicherà tale circostanza alla Direzione per l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

4. Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, l'RESWHI dà avvio alla fase di verifica, descritto al paragrafo successivo.
A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il RESWHI informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.
Entro 3 mesi dalla data di ricevimento, della Segnalazione, il RESWHI deve dare comunicazione di riscontro al Segnalante, indicando le azioni che sono state intraprese o che si intendono intraprendere al riguardo.

7.3 Segnalazioni concernenti Vertici Aziendali

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, RESWHI coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio diamministrazione, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di amministrazione ovvero uno dei Consiglieri di Amministrazione, RESWHI dà comunicazione immediataagli altri membri del Consiglio di amministrazione, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. In ragione del ruolo e della posizione ricoperta dai Segnalati, nell'ipotesi in paragrafo, tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a preservare la massima riservatezza, sia sulla identità del Segnalato, sia sui fatti oggetto della Segnalazione.

7.4 Controlli e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "4. rilevante e trattabile", RESWHI procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza.
A RESWHI è riservata la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.
Nell'ambito dell'attività istruttoria RESWHI potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.
In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente Procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio.

7.5 Termine del processo

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report per la formalizzazione del contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte e delle modalità/metodologie seguite e dei relativi risultati/osservazioni ottenute.
Il Report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.
All'esito delle indagini e verifiche di cui al precedente par. 7.4, RESWHI, qualora non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione o comunque alcuna violazione legalmente rilevante, o rilevante ai sensi del Codice di comportamento, provvede ad archiviare la Segnalazione.
Qualora invece ne ravvisi la fondatezza e la segnalazione riguardi dipendenti della Società, invierà tempestivamente il Report conclusivo delle indagini al Consiglio di amministrazione per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.
La Direzione deve tempestivamente informare RESWHI circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato dipendente della Società.
Qualora si ravvisi la fondatezza di una segnalazione che riguardi soggetti terzi con i quali la Societàintrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), RESWHI invierà tempestivamente il Report conclusivo ai vertici aziendali preposti agli opportuni provvedimenti in merito.
I vertici aziendali devono tempestivamente informare RESWHI circa l'esito dei provvedimenti adottati nei confronti della controparte terza.
Per la disciplina del procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al codice di comportamento della società.
Nel caso in cui l'analisi di una Segnalazione, rilevatasi infondata, abbia reso necessaria l'audizione del Segnalato, egli va tempestivamente informato della chiusura del procedimento di analisi e, di conseguenza, dell'assenza di provvedimenti nei suoi confronti.

7.6 Comunicazione ai Vertici Aziendali

Nel caso in cui una Segnalazione risultasse veritiera, riguardante uno o più componenti del Consiglio di amministrazione della Società, il RESWHI provvederà a informare l'intero Consiglio di amministrazione. Indipendentemente dalle circostanze, i risultati delle valutazioni di tutte le Segnalazioni pervenute saranno inclusi in una reportistica specifica, la quale sarà regolarmente comunicata al Consiglio di amministrazione tramite informative periodiche.

7.7 Archivio delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto, a cura del RESWHI e conservate per il seguente periodo:
Le Segnalazioni e i relativi documenti associati devono essere adeguatamente archiviati in formato digitale e/o cartaceo, a seconda della tipologia di supporto, sotto la responsabilità del RESWHI e mantenuti per i periodi specificati di seguito:

1. Segnalazioni non rilevanti: cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni dalla classificazione di non rilevanti;
2. Segnalazioni non trattabili: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni;
3. Segnalazioni vietate: archiviazione sino alla chiusura dell'eventuale procedimento disciplinare, e delle eventuali fasi giudiziali ed extra giudiziali di impugnazione;
4. Segnalazioni rilevanti e trattabili: 5 anni, salvo non ci siano contestazioni in atto.

Le "segnalazioni, rilevanti e trattabili" (segnalazioni Whistleblowing) e i documenti correlati verranno tenuti per il lasso di tempo necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale del procedimento di segnalazione, nel rispetto dei doveri di riservatezza stabiliti dal GDPR.

8. Infrazioni della presente Procedura

Ogni trasgressione della presente Procedura potrebbe rappresentare un illecito disciplinare punibile dalla Società, seguendo quanto definito nel Sistema Disciplinare. In modo particolare, si sottolinea che, al fine di assicurare la protezione del Segnalante, il Sistema Disciplinare stabilisce che debbano essere puniti comportamenti di ritorsione o discriminatori attuati nei confronti di chi abbia denunciato una condotta illecita, una condotta rilevante ai fini del Codice etico, oltre a possibili infrazioni degli obblighi di riservatezza riguardanti l'identità del Segnalante. Anche l'eventualità di una Segnalazione che si dimostri infondata, presentata con dolo o colpa grave, potrebbe rappresentare un illecito disciplinare punibile dalla Società in linea con il Sistema Disciplinare.

9. Sensibilizzazione

La società adotta iniziative di comunicazione e sensibilizzazione riguardanti l'istituto attraverso la diffusione a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo impiego, nonché dei diritti e dei doveri connessi alla segnalazione delle condotte illecite.