

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI VITALI FRATELLI DI ROBERTO SPA

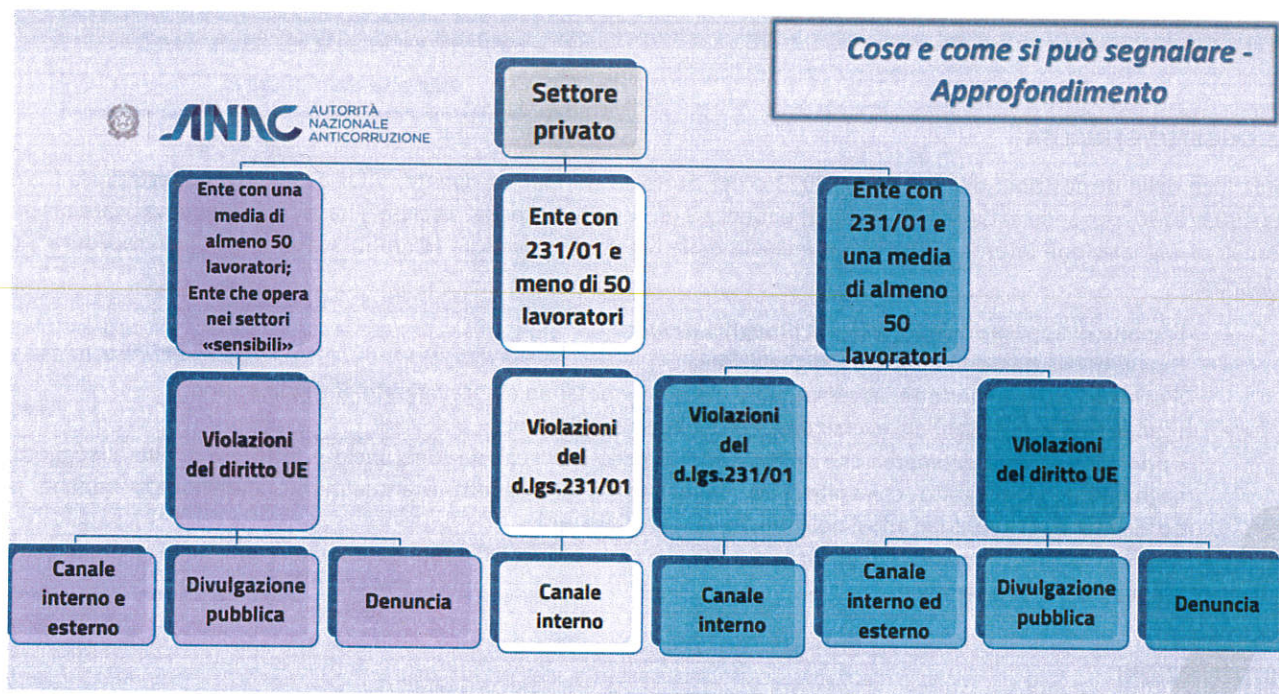
Versione n. [1]
Approvata il 15/12/2023

1. INTRODUZIONE E CONTESTO NORMATIVO

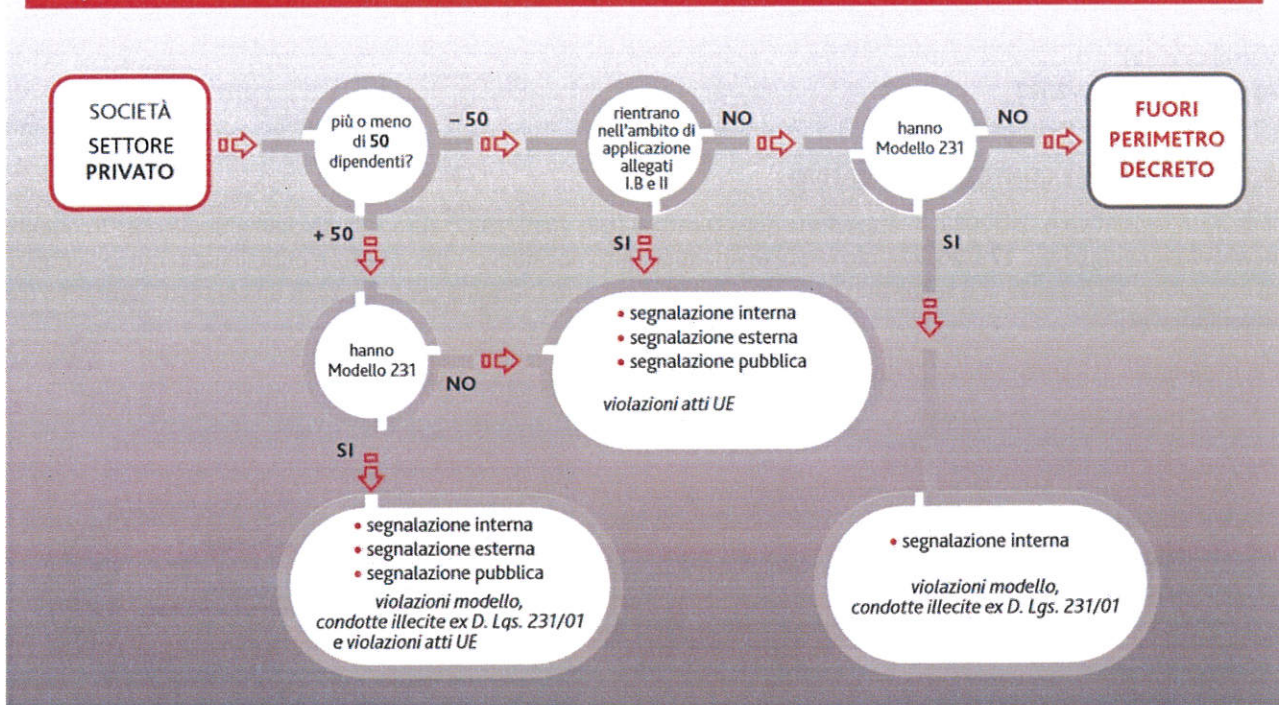
Il decreto legislativo n. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abroga la disciplina previgente in materia di whistleblowing (d.lgs. 179/2017) e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (cd. whistleblower).

Più in generale, il framework normativo di riferimento è il seguente:

- Direttiva (UE) 2019/1937
- Decreto Legislativo 24/2023
- Linee guida ANAC in materia di whistleblowing del 12/7/2023
- Decreto Legislativo 196/2003
- Regolamento 2016/679 (GDPR)
- Decreto Legislativo 231/2001



In particolare, nel settore privato, il flusso logico è il seguente:



2. OGGETTO E FINALITÀ

Alla luce delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 e del contesto normativo vigente, Vitali Fratelli Di Roberto SpA, P.IVA 00190370130, con sede in Calco (LC) Via Indipendenza 3 (di seguito anche la "Società") ha provveduto ad attivare propri canali di segnalazione interna. Obiettivo principale della presente procedura (d'ora in avanti anche la "Procedura") è definire:

- l'ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- i canali (scritti e/o orali) attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, incluse le tutele rivolte al soggetto segnalante, al soggetto coinvolto (c.d. segnalato) e ai soggetti eventualmente menzionati, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue varie fasi, con l'identificazione dei ruoli, delle responsabilità e delle modalità operative.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura, ove non espressamente e/o diversamente previsto, valgono le definizioni terminologiche di cui all'art. 2 del D. Lgs. 24/2023, e in particolare:

- **"violazione" o "violazioni"**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, così come specificati all'art. 2, lett. a) del D. Lgs. 24/2023¹, per quanto applicabili;

¹Art. 2 comma 1 lett. a) D.Lgs 24/2023:

"1. Ai fini del presente decreto, si intendono per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

- **“informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico rilevante², nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **“persona segnalante”** o **“Segnalante”** o **“Reporter”** o **“Whistleblower”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo³;
- **“facilitatore”**: una 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;
- **“contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **“segnalato”** o **“persona coinvolta”**: la 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;
- **“Gestore della/e segnalazione/”** o **“Soggetto gestore”**: persona/ufficio/organo interno/esterno composto da personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione interna in linea con le previsioni di cui all'art. 4 D. Lgs. 24/2023 e specificatamente nominato/incaricato da parte della Società;
- **“Destinatari”**: per le finalità della presente Procedura si intendono, come di seguito meglio identificati: i dipendenti della Società; tutti gli stakeholders della Società; la persona segnalante; la persona segnalata; il gestore della segnalazione e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte nelle attività conseguenti;

-
- 3) *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato decreto 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto 24/2023, 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;*
 - 4) *atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;*
 - 5) *atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;*
 - 6) *atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);*

² Ai sensi dell'art. 3 commi 1-2 Dlgs 24/2023.

³ Sono compresi, oltre al dipendente diretto a tempo pieno della società, anche:

- lavoratore subordinato part-time;
- lavoratore con contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, di somministrazione di lavoro,
- prestazione di lavoro occasionale;
- collaboratori coordinati e continuativi;
- lavoratori autonomi;
- stagisti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza;
- fornitori;
- lavoratori o collaboratori di fornitori;
- liberi professionisti e consulenti;
- terze parti;
- lavoratori in prova;
- candidati (se l'informazione sulla violazione è stata acquisita durante il processo di selezione);
- ex lavoratori (se l'informazione sulla violazione è stata acquisita durante rapporto di lavoro).

- **“Dipendente/”**: la persona fisica che presta la propria attività lavorativa a favore della Società sulla base di un contratto di lavoro o in ragione del ruolo ricoperto (ivi inclusi gli amministratori della società);
- **“Stakeholder”**: persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire sé stessa come influenzata, direttamente o indirettamente, da una decisione o attività della Società. Lo stakeholder può essere interno o esterno alla Società e includere, a titolo esemplificativo, dipendenti (inclusi i lavoratori assunti a scopo di somministrazione) e collaboratori, candidati, terze parti (clienti, fornitori, consulenti e professionisti), investitori, autorità di regolamentazione;
- **“Modello 231”**: il Modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs 231/2001.
- **“Organismo di Vigilanza”** (anche **“OdV”**): ai sensi dell’art 6, comma 1 lett. b) del D. Lgs 231/2001, l’organo responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l’efficacia del Modello 231 della Società, di segnalare eventuali deficienze e/o necessità di aggiornamento.
- **“Piattaforma”**: il software per la realizzazione e gestione del canale di segnalazione interna della Società ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

4. DESTINATARI

La presente Procedura si applica nei confronti di tutti i Destinatari (come sopra definiti), che intendono segnalare informazioni relative alle violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 attraverso i canali interni della Società.

5. ATTIVITÀ

5.1 SEGNALAZIONE DELLA VIOLAZIONE

5.1.1 Chi può fare segnalazioni di illeciti e violazioni

Chiunque nell’ambito del proprio contesto lavorativo venga a conoscenza di (oppure abbia il fondato sospetto che si sia verificata o possa verificarsi) una condotta illecita e/o una violazione, può segnalarla in conformità alla presente Procedura, astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di approfondimento e/o indagine. In particolare, le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i soggetti definiti sopra come *“persona segnalante”* o *“Segnalante”* o *“Reporter”* o *“Whistleblower”*.

5.1.2 Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione:

- le informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo, durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative o in ogni caso in ragione del rapporto in essere o passato con la Società;
- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare la violazione⁴;
- le informazioni sulle violazioni non ancora compiute, ma che il Segnalante ritenga si possano verificare in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Facendo rinvio per la specifica definizione di *“violazione”* al precedente paragrafo *“Definizioni”*, si precisa qui che le informazioni sulle violazioni segnalabili tramite i canali interni della Società possono riguardare:

- a) se la Società ha adottato un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico della Società;
- b) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all’Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell’Allegato al Decreto), relativamente 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;

⁴ Per esempio, occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione.

- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE⁵;
- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno⁶;
- e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

5.1.3 Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing

Sono escluse dalle tutele del whistleblowing le segnalazioni:

- a) consistenti in contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate o con i colleghi⁷;
- b) fondate su meri sospetti o voci, salvo che il Segnalante, pur non certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ritenga altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia effettivamente verificato il fatto illecito riportato;
- c) di violazioni già disciplinate obbligatoriamente da atti UE o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente⁸;
- d) 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 dell'Unione Europea;
- e) fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- f) consistenti in reclami commerciali;
- g) richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società (c.d. diritti privacy) ai sensi degli artt. 15-22 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. "GDPR") per le quali si rimanda alla procedura in uso presso la Società. Qualora dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie, sebbene escluse dalle tutele del whistleblowing, verranno gestite ai sensi del successivo paragrafo 8.2, come segnalazioni non ammissibili in quanto "non rilevanti".

Nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, vengono trattate dalle funzioni aziendali competenti.

In ogni caso, le segnalazioni anonime devono essere registrate dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

⁵ A titolo esemplificativo: le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea.

⁶ A titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato.

⁷ In tali circostanze è possibile rivolgersi al Dipartimento HR e/o al proprio responsabile gerarchico.

⁸ Come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023. A titolo esemplificativo, nel settore "servizi finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo" restano fermi l'applicazione rispettivamente dell'articolo 52-ter del Testo Unico delle leggi in materia bancaria e degli articoli 4-undecies e 4-duodecimes del Testo Unico della Finanza. Tali disposizioni contemplano, oltre a specifici canali di comunicazione interni, anche un canale esterno, avente come destinatario la Banca d'Italia o la Consob, a seconda del riparto di vigilanza. In materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo trova applicazione il d.lgs. 231/2007 così come modificato dal d.lgs. 90/2017 che ha introdotto l'art. 48 riguardante i sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Inoltre, nel settore "sicurezza dei trasporti", rimane ferma l'applicazione delle norme in tema di monitoraggio degli eventi nel settore aviazione civile, di responsabilità dello Stato di bandiera ai fini della conformità alla convenzione sul lavoro marittimo, nonché le norme internazionali per la sicurezza delle navi, la prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati membri; infine con riferimento al settore "tutela dell'ambiente", continueranno a trovare applicazione le norme speciali sulla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi.

5.1.4 Segnalazioni infondate

Le segnalazioni che all'esito delle attività previste dalla presente Procedura risultino infondate, ove effettuate intenzionalmente con dolo o colpa grave, possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, così come previsto dalla presente Procedura e, laddove esistenti, dal Modello 231 e/o dal Codice Disciplinare o Regolamento aziendale della Società.

5.1.5 Forma e contenuto minimo delle segnalazioni interne

Affinché venga dato seguito a una segnalazione, anche ove sia inviata in forma anonima, la stessa deve:

- 1) essere effettuata in buona fede,
- 2) essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti,
- 3) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante.

A tal fine è necessario⁹ che il Segnalante:

- a) riporti una descrizione dettagliata della (presunta) violazione, con l'indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi (o potrebbero essere commessi) i fatti, i comportamenti e/o le omissioni descritte;
- b) identifichi l'autore della (presunta) condotta illecita (c.d. segnalato) specificando qualsiasi elemento che ne consenta l'identificazione (nominativo/funzione/ruolo aziendale);
- c) indichi eventuali testimoni o soggetti in qualche modo coinvolti nella circostanza di cui alla lett. a).

5.1.6 Segnalazioni anonime

E' facoltà del Segnalante rimanere anonimo oppure, sia al momento dell'invio della segnalazione sia successivamente, indicare le proprie generalità e/o allegare documenti che possono comprovare e/o circostanziare ulteriormente quanto dichiarato.

5.2 TUTELE

5.2.1 Contenuto delle tutele e ambito soggettivo di applicazione

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing consistono principalmente:

- nella **garanzia di riservatezza** e confidenzialità;
- nel **divieto di atti ritorsivi**.

Queste tutele si applicano:

- a) al Segnalante;
- b) ai Facilitatori;
- c) ai parenti¹⁰ che operano nello stesso contesto lavorativo;
- d) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- e) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

5.2.2 Riservatezza

A partire dal momento dell'invio della segnalazione i canali interni di segnalazione adottati dalla Società garantiscono la riservatezza di:

⁹ Elementi obbligatori ai fini della corretta gestione della segnalazione ovvero della verifica della sua ammissibilità.

¹⁰ Le persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

- a) Segnalante;
- b) Facilitatori;
- c) Segnalato;
- d) Persone diverse dal Segnalato ma menzionate nella segnalazione.

Conseguentemente, senza l'espresso consenso del Segnalante, non possono essere rivelati:

- identità del segnalante,
- identità del segnalato,
- contenuto della segnalazione,
- eventuali documenti allegati alla segnalazione.

Il soggetto gestore del canale e gli altri soggetti eventualmente coinvolti (per esempio, l'OdV o la funzione Risorse Umane) sono tenuti al massimo riserbo e alla gestione delle segnalazioni in modo che:

- sia garantita professionalità, oggettività, terzietà e riservatezza delle attività intraprese per dare seguito alla segnalazione;
- i dati personali che manifestamente non risultino utili alla gestione di una specifica segnalazione non vengano raccolti o, se raccolti accidentalmente, vengano trattati nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati.

Si rinvia al successivo paragrafo 7 per maggiori dettagli in tema di Protezione dei dati personali.

5.2.3 Divieto di atti ritorsivi o discriminatori

Sono vietati atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati (come chiarito nei precedenti paragrafi).

Eventuali violazioni di tale divieto comportano l'applicazione delle sanzioni e delle misure previste nel Modello 231, se presente, e dalla presente procedura.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società favorisce e promuove la cultura della trasparenza e della comunicazione delle segnalazioni e a tal fine ha istituito e messo a disposizione differenti canali di segnalazione interna:

- canale di segnalazione interna whistleblowing **in forma scritta, mediante la Piattaforma;**
- canale di segnalazione interna whistleblowing **in forma orale, mediante la Piattaforma;**

- canale di segnalazione interna whistleblowing **in forma orale, mediante incontro di persona.**

6.2 LA PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI INTERNE SCRITTE E ORALI

6.2.1 La Piattaforma

La Società ha adottato un software per la ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing (la "Piattaforma"), fornita dal fornitore di servizi specializzato **CV Studio S.r.l.**, P.IVA 12926480968.

Il fornitore e il servizio da questo offerto garantiscono riservatezza, confidenzialità e anonimato, come previsto dal D. Lgs. 24/2023. Il fornitore è anche stato qualificato ai fini privacy.

La Piattaforma è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di crittografia e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR;
- le informazioni rilevanti siano accessibili esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni, nell'ambito del quale sono stati autorizzati i singoli componenti nonché agli eventuali soggetti che hanno ricevuto una specifica autorizzazione;
- la stessa sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7;
- sia permessa la segregazione del canale di segnalazione in riferimento alle funzioni aziendali e ai soggetti che possono accedervi per la raccolta e la gestione delle segnalazioni.

L'accesso alla Piattaforma è consentito, in generale, ai soggetti "segnalanti", tramite:

- Sito web della Società: <https://www.vitalitessitura.com/>
- URL: <https://vitalitessitura.w-blowing.it/>

6.2.2 Segnalazione in forma scritta mediante la Piattaforma

La Piattaforma consente al Segnalante di poter scegliere se rimanere anonimo:

- nella compilazione del *form* di raccolta della Segnalazione;
- al momento dell'invio della Segnalazione;
- nelle eventuali successive interlocuzioni con il gestore del canale di segnalazione.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma fornisce al Segnalante le credenziali per consentirgli di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sul seguito e sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle segnalazioni accede alla Piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e darvi seguito e/o svolgere le attività di verifica.

6.2.3 Segnalazione in forma orale mediante la Piattaforma

La Piattaforma permette al segnalante di inviare la segnalazione anche in forma orale, mediante caricamento di file audio.

6.3 LA SEGNALAZIONE MEDIANTE INCONTRO DI PERSONA

Tramite la Piattaforma il segnalante può anche chiedere un incontro di persona con il gestore delle segnalazioni o con altro personale all'uopo indicato dalla Società, per fare una segnalazione in forma orale.

L'incontro deve essere organizzato dal gestore o dal personale incaricato entro un termine ragionevole e garantendo adeguate condizioni di riservatezza. Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni o del personale incaricato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione in un verbale. In caso di verbalizzazione, il Segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6.4 IL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

6.4.1 La nomina della persona o ufficio per la gestione delle segnalazioni

Per la gestione dei canali di segnalazione interna, la Società provvede alla nomina di un soggetto incaricato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n. 24/2023, che corrisponde a un apposito comitato interno, composto da:

- **Responsabile della Funzione Risorse Umane** (anche "Responsabile HR" o "HR Manager");
- **Impiegato/a della Funzione Amministrativa.**

Il predetto comitato (di seguito anche "Gestore della segnalazione" o "Soggetto gestore") è dotato di adeguata professionalità e competenze specifiche, è appositamente formato in materia di whistleblowing e privacy, nonché dotato della necessaria indipendenza, autonomia e imparzialità.

In fase di segnalazione il Segnalante, tramite espresso consenso, può indicare se la sua segnalazione:

- può essere visibile solo al Soggetto gestore sopra indicato;
- oppure, se la stessa può essere visibile anche ad altri soggetti eventualmente coinvolti ai fini di dare seguito alla segnalazione e adottare i provvedimenti conseguenti.

6.4.2 L'attività del soggetto gestore del canale di segnalazione

Il Gestore della segnalazione, anche per mezzo della Piattaforma, svolge le seguenti attività¹¹:

- a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) può interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione ai fini dell'eventuale analisi e conseguente istruttoria riguardanti la Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Dlgs 24/2023, al GDPR ed alla presente Procedura;
- e) può svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di altre funzioni o figure aziendali e/o di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Dlgs 24/2023, al GDPR e alla presente Procedura;
- f) fornisce al Segnalante riscontro¹² rispetto alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione) e, in ogni caso, lo informa della chiusura della segnalazione.

6.4.3 Segnalazioni inviate a soggetti diversi dal gestore incaricato

Se la Segnalazione viene presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la medesima segnalazione deve essere trasmessa a quest'ultimo da parte del ricevente entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, provvedendo a darne avviso scritto al Segnalante.

6.5 GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE

Nei casi in cui la Segnalazione concerna fatti e/o condotte riguardanti il Soggetto gestore del canale di segnalazione, oppure nei casi in cui la Segnalazione concerna fatti e/o condotte riguardanti il soggetto o ufficio incaricato dalla Società per la gestione delle indagini relative alle segnalazioni (se diverso rispetto al soggetto che gestisce il mero canale di segnalazione: per esempio, il comitato interno nominato per gli accertamenti relativi alle segnalazioni fondate) e/o gli eventuali provvedimenti conseguenti (per esempio l'amministratore unico, uno o più membri del CdA, o altri soggetti con poteri gestori e/o deputati a decidere circa misure disciplinari):

- il Segnalante può inviare la segnalazione al Presidente del Collegio Sindacale o, in caso di ulteriore conflitto, al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- se il Segnalante invia comunque la segnalazione tramite la Piattaforma, il Gestore del canale di segnalazione coinvolge tempestivamente il Presidente del Collegio Sindacale (o, in caso di ulteriore conflitto, il Presidente del

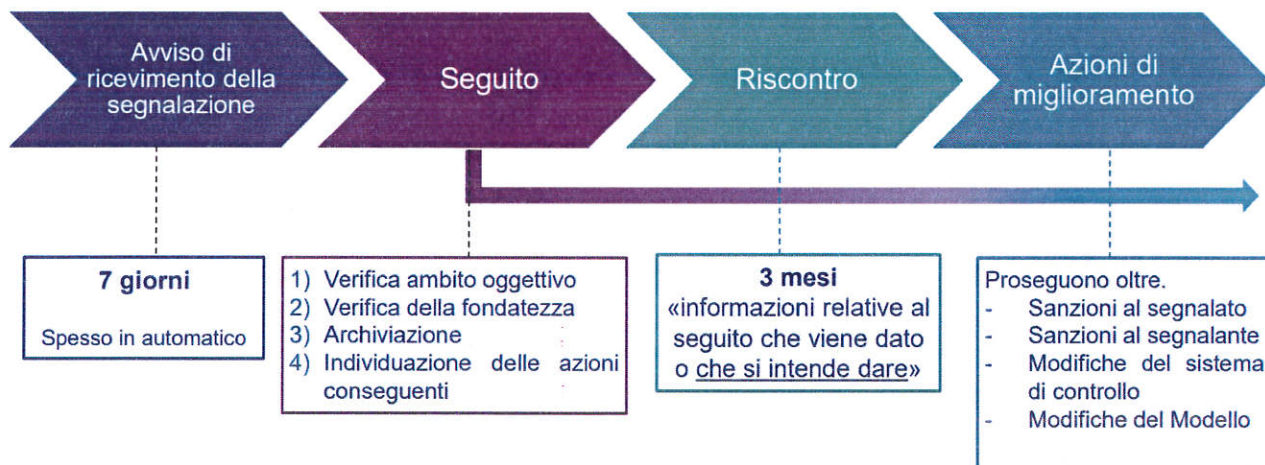
¹¹ Si veda in proposito anche il successivo paragrafo 8 "PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE".

¹² Si rinvia al precedente paragrafo "Definizioni" per la definizione di "riscontro" e "seguito".

Consiglio di Amministrazione), al fine di coordinare e definire il seguito da dare alla segnalazione e le modalità per la sua gestione.

In tutti questi casi, l'intero processo di gestione di quella specifica Segnalazione (inclusa la comunicazione del riscontro, del seguito e dell'esito finale) non sarà di competenza del/i soggetto Gestore coinvolto/i nella Segnalazione medesima (il quale deve dunque essere trattato e garantito in veste di "persona coinvolta").

COSA DEVE FARE LA SOCIETÀ DOPO AVER RICEVUTO UNA SEGNALAZIONE



7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

7.1 TITOLARI E RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO

La Società assume il ruolo di Titolare del trattamento in relazione al trattamento effettuato nell'ambito delle segnalazioni di sua competenza.

La Società ha formalmente nominato Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Reg. (UE) 2016/679:

- il fornitore CV Studio S.r.l. per la fornitura ed il mantenimento del proprio *software*/piattaforma. Si precisa che i dati relativi alle segnalazioni della Società sono conservati in *data server* localizzati nell'Unione Europea.

7.2 VALUTAZIONE DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

Gli strumenti adottati dalla Società per istituire i canali di segnalazione interna scritta e orale sono stati oggetto di una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Reg. (UE) 2016/679 necessaria a descrivere il trattamento di dati, valutarne la necessità, la proporzionalità nonché i relativi rischi, nonché allo scopo di approntare le necessarie misure idonee.

7.3 INFORMATIVE E CONSENSO

7.3.1 Presa visione dell'informativa privacy

Il Segnalante deve prendere visione dell'informativa *privacy* del Titolare del trattamento e dichiarare la presa visione come segue:

- nel caso di segnalazione in forma scritta o orale tramite la Piattaforma, mediante apposito flag "Ho letto e capito l'Informativa sulla privacy e accetto".

7.3.2 Consenso espresso alla divulgazione dei dati

Al momento dell'invio della segnalazione, il Segnalante, tramite la Piattaforma o incontro di persona, può prestare il proprio consenso a che la propria identità e/o qualsiasi altra informazione da cui la stessa possa evincersi, direttamente

o indirettamente, possano essere rivelate a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati¹³;

Nell'ambito del procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 12 comma 5 D.Lgs. 24/2023:

- l'identità del Segnalante (e/o qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente) 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 disciplinare sia fondata, in tutto in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questo caso, il gestore della segnalazione avvisa il segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

7.4 REGISTRO DEI TRATTAMENTI

Il trattamento effettuato nell'ambito dell'attività del whistleblowing, quale distinta attività, è stato inserito e mappato come trattamento specifico all'interno del registro redatto ai sensi dell'art. 30 Reg. (UE) 2016/679. Il Registro del trattamento della Società è aggiornato, almeno annualmente, a cura del Titolare del Trattamento, con l'ausilio dell'Ufficio/Funzione Privacy della Società.

7.5 CONSERVAZIONE DEI DATI

7.5.1 Tracciabilità e Conservazione

La Piattaforma garantisce la tracciabilità di ogni operazione.

Tutte le informazioni e la documentazione relative all'invio della segnalazione e alla relativa gestione sono strettamente confidenziali e conservate in un luogo sicuro, accessibile solo al personale incaricato, per il periodo di tempo consentito dalla normativa, definito dall'Informativa privacy e in conformità con le policy della Società in tema di data retention.

In particolare, le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione della chiusura della procedura di segnalazione, fatti salvi termini di conservazione superiori determinati da esigenze processuali e/o legali.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate in server localizzati nel territorio dell'Unione Europea¹⁴.

8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Il processo di gestione delle segnalazioni interne prevede le seguenti fasi operative:

- 1) ricezione della segnalazione;
- 2) valutazione di ammissibilità della segnalazione;
- 3) indagine;
- 4) chiusura della segnalazione;
- 5) reporting;
- 6) conservazione delle segnalazioni.

8.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

¹³ Ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

¹⁴ Tuttavia, la gestione delle segnalazioni potrebbe comportare trasferimenti di dati personali al di fuori dell'Unione Europea in particolare per i casi di trasferimenti infragruppo verso imprese controllate con stabilimenti in paesi extra UE o per i casi di ingaggio di fornitori aventi sede in paesi extra UE. In entrambe le eventualità, il trasferimento verrà effettuato nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali, a cui si fa rinvio.

A seguito della ricezione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni invia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione¹⁵.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata a un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni (per esempio, altra funzione aziendale) e qualificata come Segnalazione oggetto della presente Procedura dalla stessa Persona Segnalante (per esempio, descrivendola come “segnalazione di illecito”, “segnalazione whistleblowing”, etc.), tale soggetto diverso la trasmette tempestivamente al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante.

Nei casi di conflitti d’interesse, si applica quanto previsto al precedente paragrafo 6.5 sui conflitti d’interesse.

All’atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della Segnalazione, anche tramite la Piattaforma:

- attribuisce un numero identificativo progressivo che ne consenta l’identificazione univoca;
- compila e conserva un Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato, eventualmente mediante la Piattaforma) contenente almeno i seguenti campi (che devono poi essere aggiornati coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):
 - Numero/protocollo identificativo;
 - Data di ricezione;
 - Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di verifica preliminare di cui al paragrafo 8.2. “Valutazione di ammissibilità della segnalazione”: a) non rilevante; b) non trattabile; c) rilevante e trattabile;
 - Status della gestione.

8.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE DI AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle Segnalazioni, dopo aver ricevuto e protocollato la segnalazione, nonché inviato l’avviso della ricezione stessa:

- dà **diligentemente seguito** alla segnalazione, provvedendo innanzitutto a un’**analisi preliminare**, sia per individuarne il potenziale ambito normativo di riferimento (per esempio: anticorruzione, riciclaggio, ambientale, normativa 231, etc.), sia ai fini di una prima valutazione di fondatezza;
- mantiene le **interlocuzioni** con il segnalante;
- se necessario, secondo le modalità consentite dalla Piattaforma, il Gestore delle Segnalazioni potrà **richiedere ulteriori informazioni o documentazione** integrative al Segnalante, al fine di circostanziare meglio la segnalazione e permetterne una valutazione maggiormente esaustiva e conclusiva;
- (ove la Società abbia adottato un Modello 231 e istituito un OdV) nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello 231, il Gestore delle Segnalazioni informa tempestivamente l’Organismo di Vigilanza 231, garantendo successivamente adeguati flussi informativi riguardo al seguito che viene dato (o che si intende dare) alla Segnalazione;

A seguito di tali approfondimenti e valutazioni preliminari, il Gestore delle Segnalazioni provvede a **classificare la Segnalazione** in una delle seguenti categorie, che implicano un diverso e specifico flusso di gestione della Segnalazione stessa:

- a) **Segnalazione non rilevante**: la Segnalazione non riconducibile a “violazioni” ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nella definizione di “persona segnalante” e in generale tutte quelle di cui al precedente paragrafo 5.1.3. In questo caso, se la segnalazione è sufficientemente circostanziata ma esula dall’ambito applicativo della presente procedura, il Gestore della Segnalazione la inoltra alle funzioni aziendali ritenute competenti, che la tratteranno secondo le procedure e regole applicabili, anche al fine di rilevare eventuali debolezze del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi o impatti su processi sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- b) **Segnalazione non trattabile**: la Segnalazione che, a conclusione della fase di approfondimento e valutazione preliminare (eventualmente a seguito di interlocuzione con il segnalante), sia manifestamente

¹⁵ Tale avviso di ricevimento non costituisce conferma espressa o ammissione tacita dell’ammissibilità e/o fondatezza della Segnalazione.

infondata, oppure non sia sufficientemente circostanziata e quindi non permetta di procedere con ulteriori indagini. In questo caso, il Gestore della Segnalazione archivia la Segnalazione formulando adeguate motivazioni, e ne dà avviso al segnalante mediante la piattaforma;

- c) **Segnalazione rilevante e trattabile:** la Segnalazione che – eventualmente a seguito di approfondimento e valutazioni preliminari da parte del gestore, e/o di interlocuzione con il segnalante – viene ritenuta non manifestamente infondata, sufficientemente circostanziata e rientrante nell’ambito applicativo della presente Procedura. In tal caso il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di indagine, descritta al paragrafo successivo.

Nei casi di conflitti d’interesse, il Gestore delle segnalazioni si attiva conformemente alle previsioni del paragrafo 6.5 “Gestione dei conflitti d’interesse”.

8.3 INDAGINE

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “rilevante e trattabile”, il Gestore delle Segnalazioni:

- a) avvia le analisi e indagini interne ritenute necessarie ai fini dell’accertamento dei fatti segnalati, coinvolgendo, ove necessario, le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- b) può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al Segnalante, nonché coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell’istruttoria;
- c) può sentire il Segnalato (ovvero deve sentirlo, su sua richiesta), anche attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- d) ove necessario ai fini dell’istruttoria, può avvalersi del supporto di periti o consulenti o società specializzate esterni alla Società, fornendo le dovute garanzie di riservatezza e tutela di cui alla presente procedura. Tali soggetti, se coinvolti, redigono un report relativo alle attività svolte, che viene inviato al Gestore delle Segnalazioni;
- e) può concludere l’istruttoria in qualunque momento, se nel corso della medesima sia accertata l’infondatezza della Segnalazione.

8.4 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare *riscontro*¹⁶ al Segnalante mediante la piattaforma, riguardo al *seguito* che è stato dato (o che s’intende dare) alla Segnalazione.

All’esito della fase di indagine il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto, in cui devono risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, fatti e/o condotte accertate, elementi di prova e documentali a supporto);
- b) le analisi e verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di valutazione preliminare e/o di indagine;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l’esito delle indagini, le violazioni eventualmente accertate e le relative motivazioni.

Nei casi in cui, all’esito dell’indagine, risulti che la Segnalazione sia fondata (ovvero sia infondata, ma sia stata effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante), il Gestore delle Segnalazioni rende disponibile sulla Piattaforma il relativo rapporto conclusivo alla funzione aziendale competente per la valutazione delle opportune iniziative, eventualmente anche a carattere disciplinare (se la violazione è commessa da un dipendente) o commerciale/contrattuale (se la violazione non è commessa da un dipendente).

8.5 REPORTING

¹⁶ Ai fini di questa procedura, per “*riscontro*”: si intende la comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; per “*seguito*” si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Il Gestore della segnalazione informa per iscritto i seguenti soggetti riguardo alle attività svolte e al loro esito, tramite invio di un report sintetico contenente informazioni di tipo statistico e quantitativo (es. numero di segnalazioni ricevute, categorizzazione delle stesse ai sensi del paragrafo 8.2, etc.), e con anonimizzazione di ogni dato da cui possa evincersi l'identità del segnalante e/o del segnalato e/o degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione e nel suo processo di invio.

Con periodicità annuale:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

L'adozione di eventuali provvedimenti a seguito dell'accertamento di violazioni oggetto di segnalazione o, in ogni caso, a seguito di segnalazioni pervenute tramite i canali di segnalazione interna whistleblowing è responsabilità e di competenza del Consiglio di Amministrazione e/o delle funzioni aziendali interessate.

Il Consiglio d'Amministrazione e/o le funzioni aziendali coinvolte devono informare tempestivamente e tenere aggiornato il Gestore della segnalazione circa i provvedimenti adottati (e/o che si intendono adottare) all'esito della valutazione del rapporto scritto di cui al paragrafo 8.4, anche al fine di permettere al Gestore di dare riscontro al segnalante.

9. SANZIONI

9.1 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La violazione e/o il mancato rispetto di quanto contenuto e previsto nella presente procedura, nonché la commissione di condotte per le quali il D. Lgs. 24/2023 prevede l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC¹⁷, possono comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari da parte della Società, così come previste dal Codice Disciplinare della Società (se presente) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile (CCNL Tessile e Abbigliamento - Industria), nei confronti:

- a) di coloro i quali, avendone obbligo ai sensi della normativa vigente e/o della presente procedura: i) non abbiano istituito i canali di segnalazione interna previsti dal D.Lgs. 24/2023, e/o ii) non abbiano adottato procedure di whistleblowing conformi alla normativa, e/o iii) abbiano omesso una o più delle attività di cui ai precedenti paragrafi;
- b) di coloro i quali commettano ritorsioni (così come definite nella presente procedura) nei confronti del Segnalante;
- c) di coloro i quali ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni;
- d) di coloro i quali non abbiano dato seguito alle Segnalazioni ricevute;
- e) di coloro i quali violino gli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 D.Lgs. 24/2023 come sopra descritti¹⁸;
- f) del Segnalato, se le Segnalazioni, a seguito del processo di gestione, risultano fondate;
- g) del Segnalante, se abbia effettuato una Segnalazione in mala fede e/o con dolo o colpa grave e/o in abuso o strumentalizzazione della presente procedura, quando venga accertata la sua responsabilità penale (anche con

¹⁷ Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

¹⁸ Sono fatte salve le sanzioni applicabili dal Garante Privacy per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

sentenza di primo grado) per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Quanto ai soggetti responsabili, si specifica che:

- nelle ipotesi sub a), il responsabile della condotta sanzionata è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi sub b), il responsabile della condotta sanzionata è la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni;
- nelle ipotesi sub d) ed e), il responsabile della condotta sanzionata è il soggetto gestore delle segnalazioni¹⁹.

Il procedimento disciplinare è avviato e gestito in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra violazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa e dal CCNL applicabili e vigenti.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere in relazione a segnalazioni o al mancato rispetto della presente procedura sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di ricezione e/o accertamento della Segnalazione.

In particolare, si terrà conto:

- delle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione;
- dell'elemento soggettivo dell'agente (dolo, colpa);
- della rilevanza degli obblighi violati;
- della potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01;
- del livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello ed ai precedenti disciplinari;
- dell'eventuale concorso di responsabilità di altre funzioni aziendali o di terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

9.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La presente procedura costituisce espressione del potere del Datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e, conseguentemente, il mancato rispetto della stessa (nonché della normativa di cui al D.Lgs. 24/2023) da parte dei lavoratori dipendenti della Società, nonché, con le particolarità dei rispettivi casi, da parte di eventuali lavoratori somministrati e distaccati, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e quindi illecito disciplinare (art. 2106 c.c.).

In quanto tale, la violazione della presente procedura e della normativa summenzionata può comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente, dalla CCNL applicabile vigente e dal Regolamento Aziendale (ove esistente), vale a dire l'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

Nei confronti dei dipendenti, pertanto, il sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 24/2023 coincide con il sistema disciplinare applicabile in virtù del contratto di lavoro subordinato e dal Regolamento Aziendale e le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente ovvero dalla contrattazione collettiva applicata che, nel caso specifico, è rappresentata dal CCNL applicabile, che prevede agli artt. 73 e seguenti le seguenti sanzioni:

- a) ammonizione verbale (a seconda dei casi, appunto o rimprovero);
- b) ammonizione scritta (a specifico carattere ammonitorio);
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 2 ore dell'elemento retributivo nazionale;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3, per i casi di maggiore gravità o recidiva;
- e) licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

¹⁹ A questo riguardo si specifica che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite dal CCNL applicabile.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni si fa riferimento alla normativa applicabile sul piano giuslavoristico, al CCNL applicabile vigente e al Regolamento Aziendale (ove esistente).

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della Società, anche ai fini D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023, spetta alle funzioni aziendali munite dei necessari poteri.

In particolare, ai fini dell'art. 7, comma 1, dello "Statuto dei Lavoratori", la Società diffonde la presente procedura, secondo quanto indicato nel paragrafo 11.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con rigore le infrazioni alla presente procedura e al D.Lgs. 24/2023 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, innanzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Ove risultino violazioni da parte degli Amministratori, la notizia dell'infrazione verrà sottoposta all'Assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.

9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI E REVISORI

In caso di violazione della presente procedura e del D.Lgs. 24/2023 da parte dei Sindaci o dei Revisori, il Consiglio di Amministrazione prende le misure più idonee.

È fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre le azioni risarcitorie nei confronti di Sindaci o Revisori.

9.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

I contratti con soggetti terzi che lavorano per conto della Società (es.: fornitori, partner commerciali, consulenti, lavoratori autonomi) devono contenere clausole di impegno da parte del contraente terzo a rispettare la presente procedura e gli obblighi di cui al D.Lgs. 24/2023.

È fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre azioni risarcitorie nei confronti dei terzi contraenti.

9.6 MISURE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

In caso di violazione della presente procedura e del D.Lgs. 24/2023 da parte del soggetto gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, il Consiglio di Amministrazione prende gli opportuni provvedimenti, tra cui rientra la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo soggetto gestore.

9.7 IL RISARCIMENTO DEL DANNO

La violazione degli obblighi contenuti nella presente procedura e nel D.Lgs. 24/2023 costituisce, a seconda dei casi, inadempimento contrattuale ovvero illecito extracontrattuale.

Pertanto, ove risulti la commissione di una violazione, la Società si riserva in ogni caso il diritto di richiedere risarcimento di ogni danno subito.

9.8 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e 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, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

10. CONSERVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

Responsabile della conservazione e dell'aggiornamento pratico e formale della presente procedura è il Responsabile della Funzione Risorse Umane della Società.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

11.1 INFORMAZIONE

Prima della sua formale adozione e in occasione di ogni sua eventuale modifica successiva, della presente procedura va data preventiva comunicazione alle rappresentanze od organizzazioni sindacali.

A cura del Responsabile della Funzione Risorse Umane la presente Procedura deve essere:

- pubblicata sul sito web della Società, su una pagina o sezione appositamente ed esclusivamente dedicata al whistleblowing e al canale di segnalazione interna;
- comunicata ai Dipendenti;
- resa facilmente visibile e conoscibile presso tutte le sedi aziendali tramite l'intranet aziendale.

11.2 FORMAZIONE

Il soggetto incaricato dalla Società per la gestione del canale di segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 Dlgs 24/2023 deve ricevere adeguata formazione:

- generale, in tema di compliance aziendale;
- specifica, in tema di whistleblowing e di privacy.

La Società periodicamente realizza attività di formazione a tutto il personale riguardo alla compliance aziendale, e in particolare in tema di whistleblowing. Tale attività deve essere documentata e archiviata, garantendone la tracciabilità.

12. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

12.1 SEGNALAZIONE ALL'ANAC

Il Segnalante può presentare una "segnalazione esterna"²⁰ mediante i canali messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) se, al momento della presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- nell'ambito del proprio contesto lavorativo non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure tale canale, anche se obbligatorio, non è stato istituito ovvero lo stesso, anche se previsto, non è stato attivato;
- il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
- la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di accesso a tali canali esterni e, in generale, la disciplina in materia di Segnalazione esterna sono indicate dal D. Lgs. n. 24/2023, cui si fa rinvio, e sono dettagliate da ANAC sul proprio sito web (<https://www.anticorruzione.it/>), nonché mediante apposite Linee guida che l'Autorità emana.

12.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

²⁰ Ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 24/2023 per "segnalazione esterna" si intende "la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 Dlgs 24/2023 istituito da parte dell'ANAC".

Il Segnalante che effettua una “divulgazione pubblica²¹” gode delle tutele previste dal Dlgs 24/2023 in tema di whistleblowing se, al momento della divulgazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal Dlgs 24/2023 e non gli è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

²¹ Ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 24/2023 per “divulgazione pubblica” si intende “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”.