



TWIN DISC S.R.L.

Procedura per la segnalazione di comportamenti illeciti secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 (Normativa Whistleblowing)



Rev: 1

Data: 15/12/2023

SOMMARIO

- 1. Definizioni**
- 2. Introduzione**
- 3. Destinatari della Procedura**
- 4. Ambito oggettivo della Segnalazione Whistleblowing**
- 5. Contenuti della Segnalazione Whistleblowing**
- 6. Canali interni per la Segnalazione Whistleblowing**
- 7. Segnalazione esterna e denunce all'autorità giudiziaria o contabile**
- 8. Ricezione, verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni Whistleblowing**
- 9. Tutela del Segnalante e della persona segnalata**
- 10. Segnalazione di comportamenti discriminatori**
- 11. Sanzioni**
- 12. Revisione periodica della presente procedura**



1. Definizioni

Le parole e le espressioni con iniziali maiuscole hanno il significato loro attribuito al presente paragrafo 1.

I termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare e viceversa.

ANAC: l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione.

Canali di Segnalazione: i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le Segnalazioni. In linea con quanto previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, tale canale garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Codice Privacy: il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al GDPR, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, e sue successive integrazioni e modificazioni.

Decreto 231: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e sue successive integrazioni e modificazioni.

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

Destinatari: (a) Dipendenti della Società; (b) Lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'Art. 409 c.p.c. e all'Art. 2 del D.Lgs. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; (c) Lavoratori o collaboratori di soggetti giuridici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società; (d) Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; (e) Volontari e Tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società; (f) Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Direttiva Whistleblowing: la Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Divulgazione Pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: si tratta di una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Comitato Whistleblowing: comitato istituito con atto formale da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Gestore della Segnalazione: i soggetti facenti parte del Comitato Whistleblowing a cui è affidata la gestione della Segnalazione.

Informazioni sulla Violazione: 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 intrattiene un rapporto giuridico nei termini previsti dalla Procedura Whistleblowing, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Linee Guida ANAC: "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" rilasciate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Piattaforma di Segnalazione: la piattaforma informatica utilizzata dalla Società al fine di ricevere e gestire le segnalazioni

Procedura Whistleblowing: la presente procedura.



Ritorsione o Misure Ritorsive: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante o Whistleblower: il soggetto che effettua la Segnalazione.

Segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o Segnalazione Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Segnalazione: collettivamente tutte le comunicazioni, scritte od orali, di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione Anonima: quando le generalità del Segnalante non sono note né altrimenti individuabili.

Segnalazione Interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione interna previsti dalla Procedura;

Segnalazione Esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione esterna indicati Procedura Whistleblowing.

Segnalazione Whistleblowing: ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto Whistleblowing per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001; (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva Whistleblowing, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, 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; (iii) 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; (iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 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; (v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri (ii), (iii) e (iv).

Segnalazioni Ordinarie: sono le violazioni oggetto di segnalazioni che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Decreto Whistleblowing che tuttavia siano relative a: (a) un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia; (b) una violazione di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di un impegno internazionale regolarmente ratificato; (c) una violazione di una legge o di un regolamento.

Società: Twin Disc S.r.l. – Via San Cristoforo n. 131 – San Giovanni in Persiceto (BO) frazione di San Matteo della Decima . P.I. 01957341207 – C.F. 12585000156

Violazioni: i comportamenti e gli illeciti richiamati dalla Procedura Whistleblowing al paragrafo n. 5.



2. Introduzione

Si applicano a Twin Disc S.r.l. (di seguito anche definita come “**Società**”), in quanto società a controllo privato, le disposizioni del decreto Segnalazioni Whistleblowing che riguardano i “soggetti del settore privato”.

Scopo del presente documento è quello di fornire informazioni chiare e facilmente accessibili sui contenuti, condizioni e modalità di presentazione e gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, nonché circa la protezione (riservatezza, protezione da atti ritorsivi, limitazioni di responsabilità) offerta al Segnalante e ad eventuali ulteriori persone coinvolte dalla Segnalazione.

Ai sensi dell’Art. 5, comma 1, la presente procedura è esposta presso le bacheche aziendali in modo che siano visibili e consultabili anche dai visitatori usuali o occasionali. Il personale di segreteria è comunque autorizzato a stampare e consegnare copia della presente procedura a chi ne faccia richiesta.

3. Destinatari della Procedura

I Destinatari della Procedura sono:

- 1) Dipendenti della Società;
- 2) Lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’Art. 409 c.p.c. e all’Art. 2 del D.Lgs. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- 3) Lavoratori o collaboratori di soggetti giuridici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- 4) Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- 5) Volontari e Tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società;
- 6) Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

4. Ambito oggettivo della Segnalazione Whistleblowing

La Segnalazione contiene informazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo (con ciò intendendosi le attività lavorative presenti o passate prestate nei rapporti con la Società indipendentemente dalla natura di tali attività e indipendentemente dal fatto che quanto appreso sia stato acquisito in virtù dell’ufficio rivestito o in modo casuale) riguardanti le violazioni del Decreto Whistleblowing e cioè quei comportamenti, atti od omissioni che costituiscono illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, posti in essere in violazione di disposizioni nazionali ed europee e che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Ente, purché le segnalazioni siano basate su elementi concreti 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);
- 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al presente decreto 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 presente decreto, 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’articolo 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).

Per quanto il decreto Segnalazioni Whistleblowing individui in via espressa una serie di illeciti che rientrano nel proprio campo di applicazione, l’Art. 2, lett. A) non identifica una lista tassativa di reati o irregolarità che



possono costituire oggetto della Segnalazione Whistleblowing e risulta pertanto opportuno considerare rilevanti, in via generale, le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente.

5. Contenuti della Segnalazione Whistleblowing

Con riferimento ai contenuti della Segnalazione Whistleblowing occorre rilevare che quest'ultima non risulterà meritevole di tutela quando le informazioni fornite in merito all'intervenuta o potenziale commissione delle violazioni (*o all'occultamento delle stesse*) risultino fondate su meri sospetti o voci. Non è comunque necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la Segnalazione Whistleblowing sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della Segnalazione Whistleblowing;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione Whistleblowing, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione Whistleblowing **non potrà riguardare situazioni di carattere personale** aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni, rimostranze o richieste relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

La Segnalazione Whistleblowing deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione Whistleblowing in buona fede non sarà perseguibile.

È vietato in particolare effettuare Segnalazioni Whistleblowing in "mala fede" e l'inoltro di Segnalazioni Whistleblowing:

- 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.

Segnalazioni in "mala fede", ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato al paragrafo 9 che segue.

Per quanto possibile, al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione Whistleblowing, il Whistleblower è chiamato a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing che, in particolare, dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **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 (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, data o periodo, luogo);
- **Soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- Le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- Le modalità con le quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

6. Canali interni per la Segnalazione Whistleblowing

Per effettuare una Segnalazione Whistleblowing, la Società mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati 4 diversi canali:

1. Una specifica piattaforma informatica denominata “Wall Breakers” raggiungibile direttamente all’indirizzo <https://twindisc.wallbreakers.it>. La piattaforma di segnalazione è conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC.



2. Linea telefonica dedicata che risponde al numero **051 0910648** dotata di segreteria telefonica equipaggiata con sistema per la distorsione digitale della voce in grado di registrare i messaggi inviati dai Segnalatori.
3. Segnalazione in forma scritta tramite Servizio Postale: in tal caso, al fine di garantire la riservatezza del segnalante, la segnalazione dovrà essere contenuta in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” e indirizzata a Twin Disc S.r.l. Via San Cristoforo n. 131 – 40017 San Giovanni in Persiceto – frazione di San Matteo Della Decima (BO) e contenere, in modo chiaro e leggibile, la dicitura "RISERVATA PERSONALE - WHISTLEBLOWING";
4. l’incontro diretto ed individuale con un componente del Comitato WhistleBlower. E’ possibile prendere appuntamento per organizzare un incontro diretto lasciando un messaggio alla segreteria telefonica del numero riservato alla segnalazioni WhistleBlowers **051 0910648**.

Anche ai sensi dell’Art. 4, comma 5, del Decreto Segnalazioni Whistleblowing la gestione del canale di segnalazione interna è affidato al Comitato WhistleBlowing nominato dal CdA della Società che è, pertanto il soggetto destinatario delle segnalazioni Whistleblowing.

Il canale preferenziale per inoltrare le segnalazioni, ed idoneo a garantire la riservatezza dell’identità del Segnalante, è la **piattaforma informatica** denominata “WallBreakers” (<https://twindisc.wallbreakers.it>)

La piattaforma consente di inviare via Web una segnalazione sia in forma anonima, sia in forma nominativa, compilando un modulo ed eventualmente allegando dei file. E’ 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 anonimo e la non riconoscibilità. Sul punto, si precisa che è fatto obbligo al soggetto Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Nell’ambito delle Segnalazioni Rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing i soggetti segnalati godono delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

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 accedendo alla piattaforma con il Codice Segnalazione che verrà generato al termine del processo di inserimento dei dati.

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 **Comitato Whistleblowing**, riceverà in tempo reale e automatico la notifica di ogni nuova Segnalazione Whistleblowing trasmessa attraverso la piattaforma informatica – comunicando al segnalante la presa in carico della segnalazione entro n. 7 giorni dalla ricezione della stessa – 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.



La piattaforma, attraverso una gestione delle politiche di data retention e logging, non consente il tracciamento digitale del Segnalante garantendo quindi la riservatezza dell'identità dello stesso.

Il software alla base della piattaforma nasce specificatamente con riferimento a scenari d'uso ad alto rischio, per tale ragione vengono implementati i principali protocolli di sicurezza allo stato dell'arte con preferenza per i protocolli di pubblico dominio con beneficio di peer-review pubblica: tra questi l'utilizzo del protocollo **https** che offre la crittografia delle Segnalazioni Whistleblowing e dei loro allegati.

I messaggi vengono recapitati al Comitato in forma criptata e possono essere decifrati attraverso una chiave in possesso del solo Comitato, il quale non può comunque accedere ai dati del mittente, dati anch'essi criptati, ma sotto altra chiave di accesso in possesso del Custode.

7. Segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denunce all'Autorità Giudiziaria o Contabile

1. Segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Whistleblowing cd "esterna" se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) Non è attivo il canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto Segnalazioni Whistleblowing;
- b) Ha già effettuato una Segnalazione Whistleblowing interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) Ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Whistleblowing interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) Ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le Segnalazioni Esterne è necessario accedere al servizio dedicato al "*whistleblowing*" sul sito istituzionale di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) che prevede la possibilità di:

1. effettuare una Segnalazione tramite apposita piattaforma informatica ANAC;
2. effettuare una Segnalazione orale, utilizzando il servizio con operatore specializzato;
3. richiedere un incontro di persona con il personale ANAC entro un termine ragionevole.

Tutte le informazioni necessarie all'utilizzo dei canali di segnalazione di cui sopra sono facilmente reperibili dai Destinatari della Procedura Whistleblowing nelle Linee Guida ANAC (v. *ivi*, Parte Seconda, pp. 50 e ss.), consultabili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

2. Divulgazione pubblica

Con la Divulgazione Pubblica, le informazioni oggetto di Segnalazione sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Potrà procedersi alla Divulgazione Pubblica, usufruendo comunque delle tutele previste dalla normativa, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i. ad una Segnalazione Interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una Segnalazione Esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- ii. il Segnalante ha già effettuato direttamente una Segnalazione Esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- iii. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iv. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione Esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito.

3. Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal Decreto Whistleblowing, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

8. Processo di gestione della Segnalazione: ricezione, verifica, accertamento ed esiti

Al ricevimento della Segnalazione Whistleblowing attraverso il canale di segnalazione interna (che, come visto sopra, trasmette automaticamente al Segnalante conferma di intervenuta ricezione), il **Comitato**:



- valuta l'eventuale presenza di conflitti d'interesse che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione. Alcuni esempi di conflitto di interesse:
 - uno o più Gestori della Segnalazione sono i presunti responsabili della violazione;
 - uno o più Gestori della Segnalazione hanno un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
 - uno o più Gestori della Segnalazione sono testimoni dei fatti oggetto della Segnalazione.
- Prende in carico la Segnalazione Whistleblowing e gestisce una scheda di Segnalazione Whistleblowing recante gli estremi della stessa e i dati essenziali per la sua qualificazione;
- Invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione Whistleblowing entro 7 (sette) giorni dalla stessa qualora la Segnalazione Whistleblowing sia pervenuta attraverso canali di contatto dei soggetti e organi sociali diversi dalla piattaforma informatica denominata "WallBreakers" e il Segnalante abbia indicato i propri recapiti di contatto;
- Procedo ad una prima verifica preliminare, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della Segnalazione Whistleblowing sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione: ad esempio, valutando
 - (i) Se la Segnalazione Whistleblowing ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale;
 - (ii) La gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani;
 - (iii) Se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc., procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante.

Verificata la sussistenza dei presupposti necessari di cui al paragrafo che precede, il **Comitato** svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione.

Il **Comitato** ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- Interloquire, anche direttamente, con il Segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- Chiedere al Segnalante ulteriori informazioni/integrazioni specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato per valutare la rilevanza della Segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- Trasmettere la Segnalazione Whistleblowing, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti della Società per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni;
- Avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto Whistleblowing).

Il **Comitato** all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria, archivia le Segnalazioni Whistleblowing in "mala fede", non sufficientemente dettagliate o infondate, nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione Whistleblowing non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

In relazione alle Segnalazioni Whistleblowing non palesemente infondate, il **Comitato** formula eventualmente le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa l'adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo. Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive, il cui monitoraggio è svolto dal **Comitato**.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il **Comitato** informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in **3 mesi**, dalla data del ricevimento della Segnalazione (oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della Segnalazione).

Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione Whistleblowing, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la



Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

Le Segnalazioni Whistleblowing ricevute e la documentazione relativa (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) devono essere conservate, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di verifica e comunque non oltre **5 anni (cinque)** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing e del principio di cui agli artt. 5(1)(e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice Privacy, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste/ordini delle Autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

9. Tutela del Segnalante e della persona segnalata

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 di valutazione 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, ma tali informazioni non vengono rivelate), 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 **Comitato** inoltra solo il contenuto della Segnalazione Whistleblowing, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili della persona segnalata, 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 base di 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 Whistleblowing sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo, alcune delle condotte che possono essere oggetto di un procedimento disciplinare:

- (a) condotte ritorsive nei confronti del Segnalante e/o del Facilitatore;
- (b) condotte che ostacolano o tentano di ostacolare la Segnalazione;
- (c) violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- (d) mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute, ferma restando l'eventuale responsabilità prevista dalla normativa di settore in capo ai componenti dell'OdV;
- (e) diffamazione e/o calunnie compiute dal Segnalante, rilevate anche con sentenza di primo grado, oppure denunciate all'autorità giudiziaria o contabile (anche nel caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave);
- (f) in generale, violazioni della Procedura Whistleblowing e del Decreto Whistleblowing.

La Segnalazione Whistleblowing è sottratta all'accesso agli atti di cui all'Art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.



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 si impegna a:

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

10. Segnalazione di comportamenti discriminatori

Il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione Whistleblowing (che sia stata effettuata attraverso il canale interno o il canale esterno) o ad eventuali divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni ai sensi dell'Art. 15 del decreto Segnalazioni Whistleblowing.

La Società tutela pertanto il Segnalante e le altre persone interessate identificate dall'Art. 3, comma 5, del decreto Segnalazioni Whistleblowing da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc., applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (*responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile*).

Sono, pertanto, da considerarsi nulli i licenziamenti ritorsivi o discriminatori, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) 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.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- (i) Facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (ii) Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iii) Colleghi di lavoro del 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;
- (iv) Enti di proprietà del 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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione Whistleblowing deve dare notizia circostanziata della discriminazione al **Comitato** che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto il Legale Rappresentante affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere comunicata all'ANAC che informa immediatamente gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

11. Sanzioni

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- Il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- Il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante;
- I soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni Whistleblowing;
- Il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- I soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- La persona segnalata che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultata aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico o al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

12. Pubblicazione e revisione periodica della presente procedura

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dal Legale Rappresentante diffusa tramite le bacheche aziendali.