



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Indice

1. Introduzione	3
2. Scopo della Procedura	3
3. Perimetro di applicabilità e Destinatari.....	4
4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione.....	4
4.1 Esclusioni	5
5. Segnalazioni anonime.....	6
6. Canali di segnalazione	6
6.1 Canali di segnalazione interni.....	6
6.1.1 Gestore delle segnalazioni.....	7
6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente	7
6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione.....	7
6.1.4 Riscontro al Segnalante	8
6.2 Canale di segnalazione esterno	8
6.3 Divulgazione pubblica.....	9
6.4 Denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile	10
7. Protezione e tutela del Segnalante	10
7.1 Divieto di ritorsione	10
7.2 Obbligo di riservatezza	11
7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità	11
8. Tutela del Segnalato	12
9. Sistema sanzionatorio	12
10. Trattamento dei dati personali.....	12
11. Archiviazione e conservazione della documentazione.....	13
12. Diffusione e implementazione	13
13. Aggiornamento della Procedura.....	13

1. Introduzione

Il c.d. “*Whistleblowing*” (letteralmente “soffiare il fischietto”) è un istituto di derivazione anglosassone che permette ai dipendenti, ai collaboratori e a tutti gli *stakeholders* di una società o di un ente di segnalare a specifici soggetti ed organismi, appositamente individuati, la commissione di un reato o di un illecito avvenuto durante lo svolgimento dell’attività lavorativa ad opera di soggetti appartenenti alla medesima struttura societaria o aziendale.

La Segnalazione, dunque, è uno strumento di tutela attraverso il quale il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce a prevenire e a ridurre l’affioramento di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’organizzazione di appartenenza.

L’istituto del *Whistleblowing* è stato introdotto in Italia per la prima volta con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, trovando applicazione limitatamente al settore pubblico. Il Legislatore soltanto nel 2017 con l’emanazione della Legge n. 179 ha previsto la sua applicazione nel settore privato per gli enti e le società che avevano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello”).

La disciplina relativa alla tutela del *whistleblower* è stata oggetto recentemente di riforma con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), attuativo 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 di normative nazionali, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ne ha esteso l’ambito applicativo.

Il contesto normativo illustrato è stato da ultimo arricchito dalle Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, e dalla Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria del 27 ottobre 2023.

Premesso quanto sopra, Fast.Est S.r.l. a Socio Unico (di seguito anche “Fast.Est” o “Società”) ha deciso di dotarsi della presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito “Procedura”), con lo scopo di assicurare e promuovere la comunicazione di violazioni anche sospette, della normativa nazionale e internazionale, dei principi del Codice Etico, del Modello della Società, delle linee-guida anticorruzione, nonché violazioni di procedure e regole aziendali.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal Decreto.

2. Scopo della Procedura

Lo scopo del presente documento è quello di disciplinare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché le fasi di archiviazione e della successiva cancellazione delle Segnalazioni e della documentazione ad esse correlata.

La Società, con la formalizzazione della presente Procedura, si propone di prevenire le conseguenze di potenziali comportamenti non conformi a norme di legge e/o ai principi sanciti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nelle procedure di cui si è dotata Fast.Est, commessi all’interno dell’ambito lavorativo.

3. Perimetro di applicabilità e Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- ▶ i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- ▶ i dipendenti di Fast.Est;
- ▶ i *partner*, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione con la Società (“Terzi”);
- ▶ i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore della Società.

Le disposizioni della presente Procedura si applicano in favore del *whistleblower* non soltanto in costanza di rapporto giuridico, ma anche nel caso in cui la Segnalazione sia presentata:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altri fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

I Destinatari sono tenuti ad effettuare le Segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte, desistendo dal porre in essere autonome iniziative di analisi e/o approfondimento.

4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione

Il contenuto della Segnalazione deve essere preciso e presentare indicazioni puntuali tali da permettere il compimento delle dovute verifiche e/o indagini comprovanti la fondatezza dei fatti segnalati.

Il *whistleblower* deve effettuare le Segnalazioni in buona fede e con spirito di responsabilità.

Per questo motivo, è opportuno che la Segnalazione contenga:

- ▶ le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto, oggetto della Segnalazione;
- ▶ le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione o l’indicazione di elementi che ne permettano l’individuazione, qualora non si volesse procedere ad una Segnalazione anonima (Cfr. Par. 5);
- ▶ i dati identificativi o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- ▶ la descrizione chiara e completa del fatto.

Per rendere il più possibile dettagliata e completa la Segnalazione, è opportuno che il Segnalante alleghi documentazione a supporto di quanto affermato ed indichi le generalità di eventuali altri soggetti, informati sui fatti segnalati.

Le Segnalazioni devono avere carattere di interesse per il bene comune e rientrare tra le tipologie di non conformità previste dal sistema, così come implementato.

Qualora il Gestore delle segnalazioni¹ non ritenesse adeguatamente dettagliato il contenuto della Segnalazione, può richiedere ulteriori chiarimenti al *whistleblower* tramite il canale appositamente istituito o anche di persona, qualora il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Può costituire oggetto di Segnalazione qualsiasi informazione, appresa nel contesto lavorativo, sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati dal legislatore.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono formare oggetto di comunicazione *whistleblowing*:

- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazione delle norme in materia di aiuti di stato;
- illeciti commessi nell'ambito della gestione degli appalti pubblici;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme in materia di concorrenza.

Possono, altresì, essere oggetto di Segnalazioni tutte quelle situazioni che, sebbene non si qualificano già come violazioni, potrebbero essere classificate come tali sulla base di elementi concreti.

La Segnalazione può riguardare chiunque operi nell'interesse o a vantaggio della Società o eserciti la propria attività lavorativa e/o professionale in favore o per conto di Fast.Est ovvero sia legata alla medesima da rapporti d'affari.

I Destinatari, che vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità, compiuti durante lo svolgimento dell'attività lavorativa o impattanti sulla stessa, da soggetti che hanno rapporti con la Società, sono tenuti a rispettare la presente Procedura, segnalando, attraverso i canali indicati, i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengono, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai principi della Società.

4.1 Esclusioni

Sono escluse dal contenuto della Segnalazione:

- le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le notizie prive di fondamento;
- le informazioni di dominio pubblico;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o del denunciante, che riguardano unicamente i propri rapporti

¹ Cfr. Così come definito al Par. 6.1.1

- individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero concernenti i propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti normativi europei e da disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, in quanto già promotrici di garanzie ed apposite procedure di Segnalazione (Parte II, Allegato al D. Lgs. 24/2023);
 - le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5. Segnalazioni anonime

Il Segnalante può presentare Segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che possano consentire alla sua identificazione.

Le Segnalazioni in forma anonima sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie, qualora abbiano un contenuto puntuale, dettagliato e siano supportate da idonea documentazione.

Al Gestore delle segnalazioni è affidato il compito di registrare la Segnalazione anonima, nonché di provvedere all'archiviazione della documentazione allegata, secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili.

6. Canali di segnalazione

Il Legislatore ha previsto diversi canali di segnalazione che potranno essere utilizzati dal Segnalante:

- canali di segnalazione interni;
- canale di segnalazione esterno;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

È di importanza cruciale segnalare che i canali di segnalazione elencati non sono alternativi: il Segnalante è tenuto a trasmettere la Segnalazione attraverso il canale di segnalazione interno, ritenuto principale, e ad impiegare gli altri canali indicati soltanto al sussistere delle condizioni specificamente statuite dal Legislatore per ciascuna modalità di comunicazione e riportate nella presente Procedura.

6.1 Canali di segnalazione interni

La Società ha istituito appositi canali di comunicazione, così articolati:

- *Software*;
- Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su richiesta espressa del Segnalante.

La Società si impegna a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Facilitatore², della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e di eventuali documenti allegati.

È sempre consentito al Segnalante restare anonimo.

² Cfr. Meglio definito al Par. 7.

6.1.1 Gestore delle segnalazioni

La gestione delle Segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza della Società ex D. Lgs 231/2001 della Società.

Il Gestore delle segnalazioni, a seguito della ricezione della Segnalazione, è tenuto a:

- ▶ rilasciare entro sette giorni dal ricevimento della Segnalazione un avviso di ricevimento;
- ▶ ove possibile e necessario, mantenere un dialogo con la persona segnalante e, ove necessario, richiedere ulteriori informazioni;
- ▶ compiere l'attività istruttoria relativa alla Segnalazione;
- ▶ fornire un riscontro in merito alla Segnalazione entro tre mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni, nell'esecuzione delle attività operative, può richiedere l'ausilio di risorse interne, specificamente formate e autorizzate.

Ove il Gestore delle segnalazioni o uno dei suoi membri coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la Segnalazione dovrà essere inviata tempestivamente al Legale Rappresentante che garantirà la gestione efficace, indipendente e autonoma della Segnalazione, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente

Qualora la Segnalazione sia inviata ad un soggetto diverso da quello ritenuto competente, sarà trattata come "Segnalazione *whistleblowing*", soltanto nel caso in cui il Segnalante dichiari esplicitamente di voler beneficiare delle tutele previste in materia *whistleblowing* o tale volontà sia ricavabile dal contenuto della Segnalazione. In questi due casi la Segnalazione deve essere inviata, entro sette giorni dalla sua ricezione, al Gestore delle segnalazioni, dandone contestuale notizia al Segnalante.

6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione

La Segnalazione è sottoposta ad un controllo preliminare volto a verificarne la procedibilità e l'ammissibilità.

Il Gestore delle segnalazioni controlla che l'oggetto della Segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del Decreto e che il Segnalante sia uno dei soggetti legittimati a presentare una Segnalazione *whistleblowing*.

Una volta verificata la procedibilità della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni ne valuta l'ammissibilità come "Segnalazione *whistleblowing*", ossia accerta che la Segnalazione presenti gli elementi costitutivi descritti in precedenza (Cfr. par. 4).

Nel caso in cui il Gestore delle segnalazioni valuti improcedibile o inammissibile la Segnalazione, provvede all'archiviazione della stessa, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Durante tale verifica preliminare, il Gestore delle segnalazioni può:

- nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della Segnalazione;
- richiedere, al Segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

Compite tali verifiche, il Gestore delle segnalazioni procede all'istruttoria: analizza i fatti e le condotte segnalate per valutarne la fondatezza.

L'attività istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente al Gestore delle segnalazioni, che ha peraltro l'obbligo di assicurare che siano svolte correttamente tutte le necessarie verifiche, ad esempio le audizioni di soggetti informati sui fatti segnalati e l'acquisizione di documenti o informazioni ulteriori.

Nel caso in cui il Gestore delle segnalazioni ritenga necessario ricorrere all'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché al supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, oscura qualsiasi dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al Facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della Segnalazione).

Terminata l'attività di accertamento, il Gestore delle segnalazioni può:

- archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Sul punto, il Gestore delle segnalazioni non ha competenza per valutare le responsabilità individuali e gli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti.

L'intera attività di gestione della Segnalazione deve essere tracciata e archiviata regolarmente e, in ogni caso, deve sempre essere garantita la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

6.1.4 Riscontro al Segnalante

Il Gestore delle segnalazioni deve fornire un riscontro al Segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Tale termine non è, però, perentorio, potendo sussistere circostanze che richiedano un tempo maggiore per lo svolgimento delle verifiche necessarie.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore delle segnalazioni informa il Segnalante circa:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, il Gestore delle segnalazioni comunica alla persona segnalante anche l'esito finale dell'ulteriore istruttoria svolta.

6.2 Canale di segnalazione esterno

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione anche attraverso il canale esterno direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a cui è affidato il compito di garantire la riservatezza

dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché sul contenuto della Segnalazione e sulla relativa documentazione.

L'accesso al canale esterno è consentito soltanto al ricorrere di determinate condizioni, ovvero nel caso in cui:

- ▶ non sia presente un canale di segnalazione interno alla società o, se sia presente, non risulti attivo o conforme alla legge;
 - ▶ la Segnalazione interna presentata non abbia avuto seguito;
 - ▶ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC, all'esito del proprio accertamento, deve comunicare al Segnalante le proprie determinazioni, che possono consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, nell'emanazione di una raccomandazione o nell'applicazione di una sanzione amministrativa e, qualora accerti nel settore privato la sussistenza di ritorsioni derivanti dalle Segnalazioni, dovrà informarne l'Ispettorato nazionale del lavoro.

6.3 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione attraverso il canale della divulgazione pubblica, ossia rendendo di dominio pubblico le informazioni sulle violazioni con l'ausilio della stampa o di altri mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Per poter compiere una Segnalazione attraverso tale modalità è necessario siano rispettate le seguenti condizioni:

- ▶ la persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità, previste all'interno della presente *policy*, e non ha ricevuto alcun riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ▶ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ▶ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

6.4 Denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile

Il Segnalante può rivolgersi all’Autorità giudiziaria o contabile per denunciare la commissione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito lavorativo.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vanno rispettate dagli ufficiali dell’Autorità giudiziaria, cui è sporta la denuncia.

7. Protezione e tutela del Segnalante

Le misure di protezione, previste dal Legislatore e di seguito elencate, si applicano non solo al *whistleblower*, ma anche ad altri soggetti che potrebbero subire ritorsioni, a causa del ruolo assunto o della particolare vicinanza o legame con il Segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- i Facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, in costanza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso presta la sua attività lavorativa, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

L’applicazione delle misure di protezione è prevista esclusivamente, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell’ambito oggettivo di cui all’art. 1 D. Lgs. 24/2023;
- la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura.

Si ricorda che le ragioni personali, che hanno indotto la persona a segnalare, non sono rilevanti ai fini del riconoscimento della tutela.

7.1 Divieto di ritorsione

La Società ripudia qualsiasi condotta, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in virtù della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ritorsioni:

- ▶ la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- ▶ il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ▶ il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- ▶ il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro;
- ▶ la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ▶ le note di merito negative o le referenze negative;
- ▶ la discriminazione o il trattamento di sfavore.

Il Segnalante può comunicare le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, all'ANAC, la quale provvederà ad informarne l'Ispettorato nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

All'ANAC è affidato il compito di accertare il nesso causale tra la ritorsione e la Segnalazione e, nel caso di accertamento positivo, decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative, a carico del responsabile della ritorsione.

Il Segnalante, qualora dovesse essere licenziato in virtù della Segnalazione presentata, ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 Legge 300/1970 o dell'art. 2 D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

7.2 Obbligo di riservatezza

Tutte le Segnalazioni ricevute saranno trattate in maniera riservata nei limiti e per quanto consentito dalle specifiche circostanze.

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rilevate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità

La normativa prevede sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

La Società potrà intraprendere le opportune iniziative a tutela dei propri diritti.

Il Segnalante non potrà essere punito qualora, nell'ambito della sua Segnalazione, riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

L'esclusione della responsabilità opera soltanto nel caso in cui ricorrano cumulativamente le seguenti condizioni:

1. il Segnalante, al momento della Segnalazione, avesse fondati motivi per ritenere che la divulgazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
2. la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura.

Allo stesso modo, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

8. Tutela del Segnalato

La Segnalazione non è sufficiente di per sé ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, si decidesse di procedere con l'attività istruttoria, il soggetto Segnalato potrà essere interpellato e verrà ad egli garantita la facoltà di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

9. Sistema sanzionatorio

Qualora, a seguito delle dovute indagini, risultasse confermata la commissione di illeciti, gli unici soggetti deputati ad applicare provvedimenti disciplinari, laddove ritenuto opportuno, saranno gli organi e le funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile. Per quanto concerne la realizzazione di condotte contrarie ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello stesso.

Le sanzioni previste all'interno del sistema disciplinare sono individuate in ragione della loro idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria e sulla base dei criteri di proporzionalità ed effettività.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali Segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del contenuto della presente Procedura.

Sono, altresì, analogamente sanzionate tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante.

Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

10. Trattamento dei dati personali

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali), raccolti a seguito delle Segnalazioni, saranno trattati conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e dal D. Lgs. 196/2003 (Codice privacy).

La Società è titolare del trattamento dei dati e, a tal proposito, adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Per questo motivo la Società ha istituito appositi canali riservati per ricevere (sia per iscritto sia oralmente) le Segnalazioni e gestirle in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi

necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle Autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente ed oggettivamente necessario e garantire la corretta gestione della Segnalazione e a verificarne la fondatezza e, comunque, non oltre il termine di 5 (cinque) anni dalla data di chiusura della Segnalazione. Decorso tale termine, la Società dovrà cancellare il contenuto delle Segnalazioni.

I dati personali, che chiaramente non siano utili e necessari al trattamento e alla gestione di una determinata Segnalazione, non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

In ottemperanza alla normativa, i dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR da parte del Segnalato ("interessato" ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali) rispetto al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della gestione delle Segnalazioni può essere limitato qualora possa derivarne un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

11. Archiviazione e conservazione della documentazione

Il Gestore delle segnalazioni cura l'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della Segnalazione al fine di garantire la tracciabilità e la riservatezza delle Segnalazioni. La documentazione inerente alla Segnalazione verrà conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

12. Diffusione e implementazione

Per garantirne la corretta applicazione, la Società si impegna a comunicare e rendere disponibile la presente Procedura a tutti i Destinatari nei luoghi di lavoro, nonché in una sezione apposita del sito *web* della Società.

13. Aggiornamento della Procedura

La Procedura sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante adeguamento alla normativa di riferimento, nonché all'operatività aziendale.