Sommario

1. *Normativa di riferimento*
2. *Definizioni*
3. *Obiettivo*
4. *Segnalazioni*
   - *4.1 contenuto e modalità*
   - *4.2 esclusioni*
   - *4.3 segnalazioni anonime*
5. *Canali di segnalazione interna*
   - *5.1 piattaforma informatica*
   - *5.2 segnalazione orale*
   - *5.3 comunicazione in incontro di persona*
6. *Canali di segnalazione esterna ed altre divulgazioni*
   - *6.1 canale presso ANAC*
   - *6.2 divulgazione pubblica*
   - *6.3 denuncia*
7. *Gestione della segnalazione*
8. *Tutele del Whistleblower*
9. *Divieto di discriminazioni*
10. *Infrazioni della Procedura*
11. *Informativa privacy*
12. *Diffusione e formazione*
    -revisione

All. 1 – D.lgs. n. 24/2023
All. 2 – Informazioni operative piattaforma
All. 3 – Informativa privacy - segnalante
All. 4 – Informativa privacy - segnalato

1. Normativa di riferimento

1.1 In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo n. 24/2023**, che introduce la nuova disciplina del **Whistleblowing** in Italia.
Tale provvedimento, attuativo della **Direttiva Europea 2019/1937**, raccoglie in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

- D.lgs. n. 24/2023, "*Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*"

1.2 Tale normativa, nel solco della Direttiva europea, persegue quindi la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

- Direttiva (UE) n. 1937/2019, riguardante "*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione*"

1.3 L'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC, in attuazione all'art. 10 del D.lgs. n. 24/2023, in data 12 luglio 2023, ha adottato le linee guida relative alle procedure di Whistleblowing, con rilevanza anche nel settore privato.

- "*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*" (cfr.: approvate con delibera n. 311 del 12/07/2023, dopo una fase di

consultazione pubblica su un preliminare Schema di linee guida, conclusasi il 15/6/2023, e poi pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 172 del 25/07/2023)

1.4 La precedente normativa in materia di Whistleblowing, contenuta nella Legge n. 179/2017 (cfr.: "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" - pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017) aveva introdotto anche nel settore privato norme a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti, mediante l'inserimento nell'art. 6 del D.lgs 8 giugno 2001, n. 231, con previsioni che -tuttavia- imponevano obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei whistleblower unicamente agli enti dotati di un Modello organizzativo ai sensi del D.lgs 231/2001 medesimo. La nuova normativa, invece, di cui al D.lgs. n. 24/2023, indirizza tale obbligo anche alle imprese che superino determinate soglie dimensionali in rapporto alla forza lavoro, anche se prive di detto Modello organizzativo.

- Decreto Legislativo n. 231/2001, recante *"La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica"*

1.5 La presente procedura di Whistleblowing si deve raccordare con la disciplina in materia di privacy sul trattamento dei dati personali delle persone fisiche, entrando in gioco aspetti rilevanti sulla riservatezza delle persone.

- Regolamento (UE) 2016/679, 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)*"
- D.lgs. n. 196/2003, "*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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*"

2. Definizioni

Ai fini di cui alla presente *Policy* i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

a) **Società**: *Ing. Enea Mattei S.p.A.*, con sede legale in Vimodrone (20090 – MI) - via Padana Superiore, p.i. e c.f.: 00741310155.

***

b) **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione;
c) **Contesto lavorativo**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Società, 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;
d) **Decreto**: Decreto Legislativo n. 24/2023 allegato alla presente procedura;
e) **Destinatari**: dipendenti (anche in prova), stagisti, tirocinanti, dirigenti, collaboratori, fornitori di beni e servizi, consulenti, soci e/o azionisti, i componenti degli organi sociali, le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e in generale chiunque intrattenga un rapporto nel contesto lavorativo con la Società, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto;
f) **Divulgazione pubblica**: 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;
g) **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;
h) **Gestore delle segnalazioni e/o Gestore WB**: consulente esterno, nominato dalla Società, munito dei requisiti di professionalità e competenza adeguati all'esercizio dell'incarico, deputato alla ricezione, trattazione e gestione delle segnalazioni;

a) **Persona coinvolta e/o persona segnalata**: 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.
b) **Procedura WB**: il presente Regolamento interno per la Gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative (whistleblowing);
c) **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;
d) **Segnalazioni**: congiuntamente, le segnalazioni interne ed esterne;
e) **Segnalazione interna**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interni della Società;
f) **Segnalazione esterna**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
g) **Soggetti collegati**: *(i)* i facilitatori; *(ii)* persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *(iii)* colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; *(iv)* enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;
h) **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, consistenti (i) *Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi a specifici 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[1]; (ii) *Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione [2]; (iii) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno* [3]; (iv) *Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione* nei settori sopra indicati.
i) *Altri illeciti rilevanti*, in quanto la Procedura prende in considerazione – e quindi possono essere oggetto di segnalazione interna – anche le seguenti condotte anche eventualmente, non rientranti negli illeciti di cui al Decreto: assunzione di un dipendente in violazione della procedura aziendale, indebita autorizzazione e successivo rimborso spese ai dipendenti in violazione della procedura aziendale, accessi indebiti ai dispositivi informatici aziendali, episodi di corruzione non conosciuti dalla società (dare o promettere denaro in cambio di un'utilità), violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, malversazione di somme derivanti da contributi dell'Unione Europea (le "**Violazioni Mattei**").
j) **Whistleblower e/o persona segnalante:** la persona fisica, rientrante nei Destinatari, che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

3. Obiettivo

In un'ottica di *compliance* alla normativa, la Società ha adottato la presente Procedura WB al fine di disciplinare le segnalazioni di Violazioni, mettendo a disposizione dei Destinatari strumenti per effettuare

[1] Atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 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 del D.Lgs. n. 24/2023.
[2] 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.
[3] 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.

le Segnalazioni idonee a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Scopo quindi della presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle Violazioni, nonché rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, fornendo alla persona segnalante chiare indicazioni operative con riferimento ai seguenti aspetti:

- oggetto e contenuti della segnalazione;
- destinatari e modalità di trasmissione della segnalazione;
- processo di gestione delle segnalazioni;
- azioni conseguenti alle eventuali violazioni riscontrate;
- forme di tutela che vengono predisposte a salvaguardia dei soggetti segnalanti in conformità alle disposizioni normative applicabili.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

4. Segnalazioni

4.1. Le Segnalazioni possono avere ad oggetto sia le Violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (cfr.: tentativi di occultamento e/o distruzione di prove circa la commissione della violazione).
Le Segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- le indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

4.2 Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:
(i) le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate (cfr.: cui vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
(ii) violazioni riferite a settori in cui la protezione della persona segnalante sia già disciplinata in via obbligatoria da altri atti dell'Unione Europea e/o nazionali (cfr.: parte II dell'allegato al Decreto) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea (cfr.: parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, tra cui le segnalazioni nel settore dei servizi finanziari, già disciplinate dalla direttiva 2013/36/UE e, quindi, l'art. 52-bis e l'art. 52-ter del d.lgs. 385/1993 ^Testo Unico Bancario^ e nel settore dell'intermediazione finanziaria (già disciplinate dall'art.4-undecies e dall'art. 4-duodecies del d.lgs. 58/1998);
(iii) 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;
(iv) informazioni classificate ossia segrete ai sensi dell'art. 42 l. 124/2007, informazioni coperte dal segreto professionale forense o medico (inclusa la riservatezza sulle informazioni contenute nelle cartelle cliniche), informazioni coperte dal segreto d'indagine nei procedimenti penali o in forza di norme in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, di difesa nazionale e ordine pubblico, di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione 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 di cui all'art. 28, l. 300/1970;

(v) le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cfr.: voci di corridoio);

(vi) le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività della Società che non comportino la violazione di disposizioni normative nazionali o europee.

4.3 Le segnalazioni da cui non è possibile dedurre l'identità del segnalante sono considerate anonime.

La Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (cfr.: una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione: ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, il reparto interessato, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

La Società considera le segnalazioni anonime che dovesse ricevere tramite i canali di segnalazione interni alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

La Società provvede quindi a registrare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali di segnalazione interni ed a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

5. Canali di segnalazioni interni

5.1 Le segnalazioni possono essere comunicate tramite uno dei seguenti canali alternativi:

(i) Canale piattaforma informatica – *Mygo Whistleblowing – software My Governance.*

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma adottata dalla Società, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/ingeneamattei/28591/report

Tale canale di comunicazione, attraverso la piattaforma informatica di Whistleblowing raggiungibile dalla pagina del sito web aziendale, costituisce la forma preferenziale per la ricezione delle segnalazioni, in quanto dotata di tutte le misure tecniche per la tutela della riservatezza previste dal Decreto.

Attraverso tale canale informatico e quindi tramite il software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Si sottolinea l'importanza di utilizzare prioritariamente il sistema di segnalazione informatico predisposto dalla Società, salvo che per ragioni di carattere tecnico non sia possibile accedervi, poiché (i) l'uso di canali alternativi non può garantire il medesimo livello di protezione del segnalante e di efficienza della segnalazione (ii) e, in caso di segnalazione anonima, l'uso di tale piattaforma costituisce la migliore modalità, per ragioni tecniche, che consente di richiedere chiarimenti al Gestore GB con piena garanzia di riservatezza.

***

(ii) Canale di comunicazione in forma orale.

5.2 La Società ha attivato un canale di ricezione della segnalazione in forma orale, mediante telefonata al numero 348 4963718 attivo dal lunedì al venerdì in orario 9:30-19:00.
Il segnalante dovrà specificare, mediante messaggio alla segreteria telefonica, di voler effettuare una segnalazione per la società Ing. Enea Mattei S.p.A., senza indicare il proprio nominativo.
Verrà quindi fissato un appuntamento telefonico o un incontro in presenza con il Gestore WB entro 15 giorni dal primo contatto. Nel corso dell'appuntamento telefonico, il Gestore WB richiederà al segnalante le informazioni presenti nel questionario di segnalazione che verranno quindi inserite direttamente in piattaforma. In caso di successivo incontro in presenza, potrà essere raccolta la segnalazione e verbalizzata in un documento verificato e sottoscritto dal segnalante.
In caso di segnalazione orale, non seguita da incontro con il segnalante, per indisponibilità dello stesso, al momento della ricezione della segnalazione, il Gestore WV provvederà a documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio, fornendo copia del relativo contenuto al segnalante al contatto, anche digitale, dal medesimo indicato, dando possibilità allo stesso di apportare eventuale rettifica e/o precisazioni a detto contenuto.
5.3 In ogni caso, la segnalazione potrà anche essere ricevuta, su richiesta del segnalante, in un incontro con il Gestore WB che si terrà in sede diversa dalla sede della Società.
Il Gestore WB assume, in tale contesto, il compito di:
• redigere un breve verbale, eventualmente su supporto informatico, delle dichiarazioni rese in forma orale dal soggetto segnalante e sottoporlo alla sua approvazione, anche mediante sua firma;
• protocollare la segnalazione nell'apposito registro informatico, attribuendone relativo numero progressivo;
• riprodurre, se necessario ai fini delle indagini, in copia analogica (fotocopia) il verbale scritto della segnalazione comunicata in forma orale, oscurando i dati personali del segnalante e dell'eventuale facilitatore;
• archiviare separatamente i documenti informatici delle segnalazioni comunicate (con dati personali del segnalante) e copie delle stesse (senza dati personali del segnalante) in luoghi idonei a consentirne l'accesso e la disponibilità, per gli usi consentiti, esclusivamente al Gestore WB (cfr.: partizione disco hw del Gestore WB; armadio o cassetta chiusi con chiavi nella esclusiva disponibilità del Gestore WB).

6. Canali di segnalazione esterna ed altre divulgazioni

(i) Canale di segnalazione presso L'Autorità Anti Corruzione.

6.1 La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna che consiste nella comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC.
La segnalazione esterna può essere effettuata se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- i canali di segnalazione interna della presente Procedura non sono attivi o non sono conformi a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il presente articolo non trova applicazione nei casi di Segnalazioni delle Violazioni Mattei (c.d. Altri illeciti rilevanti).
Il canale di segnalazione esterna è stato attivato da ANAC, secondo la seguente procedura informatica di accesso:

- *È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente **link***
- *Registrando la tua segnalazione su questo portale, otterrai un codice identificativo univoco, "**key code**", che dovrai utilizzare per "dialogare" con Anac in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.*

(ii) Divulgazione pubblica.

6.2 Le Violazioni possono essere segnalate attraverso una divulgazione pubblica, che consiste nel 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, se, al momento della divulgazione della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:
(i) 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 dal Decreto e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
(ii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
(iii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione o coinvolto nella violazione stessa.
Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

(iii) Denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile

6.3 I soggetti che hanno conoscenza delle Violazioni possono presentare denuncia alle Autorità giudiziarie e contabili, per fatti di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

7. Gestione delle segnalazioni

7.1. La gestione della segnalazione è posta in essere, a cura del Gestore WB, nel rispetto delle condizioni, termini e modalità qui di seguito descritte come iter procedurale:
• rilascio al segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione (tranne il caso della segnalazione in forma orale);
• primo esame della segnalazione e, quindi, delibazione sulla ricorrenza dei presupposti e delle condizioni per essere accolta come segnalazione ai sensi e per gli effetti del Decreto;
• dichiarazione di inammissibilità della segnalazione in caso di manifesta infondatezza, motivata dall'assenza in essa di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, ovvero in caso di contenuto della segnalazione palesemente generico sicché non risulti comprensibile il fatto segnalato, ovvero la segnalazione sia accompagnata da documentazione non pertinente, inappropriata o inconferente;
• richiesta alla persona segnalante di elementi integrativi in caso la segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata e, all'esito, valutazione della sua ammissibilità o meno;
• avvio, una volta ammessa la segnalazione, di un'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza degli stessi, nel rispetto della normativa vigente con particolare riferimento alle persone coinvolte;
• mantenimento di interlocuzioni con la persona segnalante;
• elaborazione, sulla base dei dati e delle informazioni che si è reso possibile raccogliere tramite di essa, dell'atto di chiusura dell'istruttoria motivandone l'esito (archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti; avvio di un'inchiesta interna; provvedimenti o misure organizzative adottate per affrontare la questione sollevata in modo migliorativo; rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nei limiti in cui ciò non pregiudichi i diritti delle persone coinvolte);
• comunicazione al segnalante del riscontro, nel rispetto del termine di tre (3) mesi dalla ricezione della segnalazione, così come previsto dal Decreto.

8. Tutele del Whistleblower

8.1. Le misure di protezione a favore del Whistleblower e dei Soggetti collegati sono le seguenti:
(i) divieto di ritorsione in ragione di una segnalazione;
(ii) misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito web dell'ANAC;
(iii) protezione dalle ritorsioni (cfr.: * possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione; * protezione di nullità degli atti ritorsivi assunti, da far valere anche in sede giudiziaria);
(iv) limitazioni di responsabilità, in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata;
(v) previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria.
8.2 Per l'applicazione delle misure di protezione di cui al paragrafo che precede è necessario che:
(i) ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto e, quanto alla limitazione di cui all'art. 8.1. - lett. (iv), vi fossero fondati motivi per ritenere che detta rivelazione (o diffusione) fosse necessaria per svelare la Violazione;
(ii) la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuate secondo le disposizioni del Decreto;
(iii) ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
8.3 Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. In particolare, la riservatezza del Segnalante, al di là dei principi di segretezza disciplinati dalla legge nel procedimento penale o contabile, in caso di procedimenti disciplinari, è tutelata come segue:
(i) l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
(ii) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.
8.4 Le tutele non sono in ogni caso garantite -ed alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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.

9. Divieto di discriminazioni

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.
Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

10. Infrazioni della Procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del sistema disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.
Possono, in particolare, essere applicate sanzioni disciplinari:
(i) nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
(ii) nei confronti del Segnalante, se sono effettuate segnalazioni in mala fede;
(iii) nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.
Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

11. Informativa Privacy

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del Segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D.Lgs. 196/2003.

12. Diffusione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.
La formazione in materia di *Whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.

- **Revisioni della procedura**

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche
15 dicembre 2023	Cda	prima adozione