

Revisioni	Data	Descrizione Modifica
0	15/12/2023	Prima adozione

<b>Scopo</b> .....	2
<b>Definizioni</b> .....	2
<b>Destinatari e campo di applicazione</b> .....	3
<b>Oggetto della segnalazione</b> .....	4
SEGNALAZIONI VIETATE .....	4
SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE.....	5
SEGNALAZIONI IN MALA FEDE .....	5
SEGNALAZIONI ANONIME.....	5
<b>Canali di segnalazione</b> .....	6
<b>Descrizione del procedimento</b> .....	7
INVIO DELLA SEGNALAZIONE .....	7
<i>Piattaforma on-line (strumento di segnalazione prioritario)</i> .....	7
<i>Posta ordinaria/raccomandata o elettronica</i> .....	7
INVIO DELLA SEGNALAZIONE AD UN SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE .....	8
GESTIONE DI EVENTUALI CONFLITTI DI INTERESSI.....	8
VERIFICA DI FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....	9
ATTIVITÀ SUCCESSIVE .....	10
CONSERVAZIONE.....	10
AZIONI CORRETTIVE E DI MONITORAGGIO .....	11
<b>Le tutele per il segnalante</b> .....	12
TUTELA DELLA RISERVATEZZA .....	12
TUTELA DA RITORSIONI .....	13
PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	14
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE TERZO.....	15
<b>Trattamento dei dati personali</b> .....	16
<b>Adozione e aggiornamento della procedura</b> .....	17
<b>Informazione e formazione</b> .....	17

## Scopo

La presente procedura fornisce strumenti e indicazioni operative per la trasmissione, ricezione e analisi delle segnalazioni come di seguito meglio definite, nel rispetto della normativa e degli orientamenti vigenti in materia:

- art. 6, comma 2-bis D.lgs. 231/2001 (così come novellato dalla L. 179/2017 e modificato dal D.lgs. 24/2023) che prevede l'indicazione, all'interno del Modello adottato ai sensi del Decreto 231, del canale di segnalazione interna definito dall'ente, del divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e di un adeguato sistema disciplinare;
- D.lgs. 24/2023, il quale ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico, l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, sia pubblico sia privato;
- Linee Guida ANAC (delibera n. 311 del 12 luglio 2023);
- Linee Guida Confindustria 'Nuova disciplina Whistleblowing - Guida operativa per gli enti privati' - ottobre 2023;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR")

## Definizioni

<b>Società/Ente</b>	Flow-meter S.p.A.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta o orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti che potrebbero essere state commesse all'interno della Società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
<b>Segnalante</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione in merito a violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, i clienti, gli agenti, i fornitori e i <i>business partner</i> .
<b>Segnalato</b>	Persona menzionata nella segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
<b>Facilitatore</b>	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.

<b>Gestore delle segnalazioni e/o Gestore</b>	È il soggetto nominato dalla Società, autonomo e specificatamente formato, incaricato di gestire le segnalazioni effettuate per il tramite del canale di segnalazione interno, individuato nell'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001.
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, ovvero sia un sistema strutturato e organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001.
<b>Piattaforma</b>	Piattaforma <i>web</i> conforme alla normativa di cui al D.lgs. 24/2023, nonché al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), che permette al segnalante di effettuare segnalazioni e che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
<b>Segnalazione non rilevante</b>	Qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni.  Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
<b>Segnalazioni in malafede</b>	Qualsiasi comunicazione che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta unicamente allo scopo di arrecare un danno al segnalato e/o alla Società.

## Destinatari e campo di applicazione

La presente procedura si applica a:

- a) **vertici aziendali**, componenti degli organi sociali e di controllo della SOCIETÀ;
- b) **il gestore delle segnalazioni** nominato dalla SOCIETÀ per la gestione delle SEGNALAZIONI (di seguito anche il "GESTORE DELLE SEGNALAZIONI" o il "GESTORE");
- c) **dipendenti** della SOCIETÀ a prescindere dall'inquadramento contrattuale (anche se in periodo di prova) e ai soggetti che si trovano anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la SOCIETÀ pur non rivestendo la qualifica di dipendenti (es.: volontari e tirocinanti - retribuiti e non retribuiti),
- d) **coloro che cooperano e collaborano** con la SOCIETÀ – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi (es.: lavoratori autonomi, agenti, liberi professionisti e consulenti nello svolgimento della propria attività lavorativa),
- e) i destinatari del MODELLO 231 adottato dalla SOCIETÀ (in aggiunta ai soggetti richiamati ai punti precedenti anche **clienti, fornitori, partner commerciali**

ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo di concerto con l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla SOCIETÀ).

La SEGNALAZIONE può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui il SEGNALANTE sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, nel caso in cui il SEGNALANTE sia venuto a conoscenza di violazioni prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

## Oggetto della segnalazione

La SEGNALAZIONE può riguardare comportamenti, azioni od omissioni che ledono l'integrità della SOCIETÀ, in particolare **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001**; nonché comportamenti o situazioni, anche non direttamente costituenti reato, comunque contrari al Modello 231 della SOCIETÀ, al Codice Etico, o a regolamenti, direttive, *policy* e procedure interne adottate dalla SOCIETÀ e rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Possono essere segnalate sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il SEGNALANTE, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le violazioni sopra indicate.

## SEGNALAZIONI VIETATE

Sono vietate e quindi considerate non rilevanti e non perseguibili, le SEGNALAZIONI:

- relative a contestazioni, rivendicazioni o **richieste legate a un interesse di carattere personale** del SEGNALANTE che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o propri superiori (es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o superiori gerarchici);
- **fondate su meri sospetti** o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);

- aventi **finalità puramente diffamatorie** o calunniose (es. segnalazioni che riportano informazioni per screditare la reputazione di una persona);
- aventi toni ingiuriosi o contenenti **offese personali o giudizi morali**, volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti (es. segnalazioni contenenti parole di disprezzo/offensive);
- relative a informazioni che sono **già totalmente di dominio pubblico** (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazione - giornali, siti internet - e sentenze);
- di violazioni **già disciplinate** nelle direttive e nei regolamenti dell'**Unione europea** e nelle disposizioni attuative dell'**ordinamento italiano** che già garantiscono **apposite procedure di segnalazione** (es. violazioni del settore bancario. Nel Testo Unico Bancario sono previsti Sistemi interni di segnalazione *ad hoc* delle violazioni e la Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza).

Le SEGNALAZIONI considerate non rilevanti, e quindi ineseguibili, saranno archiviate.

## **SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE**

Il SEGNALANTE è invitato a effettuare SEGNALAZIONI che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una SEGNALAZIONE, il SEGNALANTE che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la SEGNALAZIONE.

## **SEGNALAZIONI IN MALA FEDE**

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le SEGNALAZIONI che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la SOCIETÀ, il SEGNALATO o altri soggetti interessati dalla SEGNALAZIONE.

In tal caso, la SOCIETÀ si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del SEGNALANTE.

## **SEGNALAZIONI ANONIME**

	<b>PROCEDURA</b>
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)</b>

Le SEGNALAZIONI anonime sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Queste segnalazioni limitano la possibilità di effettuare un'efficace attività di investigazione in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il SEGNALANTE.

Pertanto, il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI considera, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

Tutti i segnalanti sono invitati a dichiarare la propria identità anche per garantire maggiore credibilità ed efficacia rispetto a una segnalazione anonima.

Qualora il SEGNALANTE scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita comunque la riservatezza, come di seguito meglio specificato.

## Canali di segnalazione

I canali sono i seguenti:

1. Piattaforma informatica: <https://flowmeter.cpkeeper.online/keeper/available-configuration-links>
2. Posta elettronica: [odv@flowmeter.it](mailto:odv@flowmeter.it)
3. Posta ordinaria/raccomandata – all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società in Via del Lino 6, 24040 Levate (BG) – Italia.

In tal caso, la Segnalazione va inserita in due buste chiuse includendo: i) nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità (qualora non volesse mantenere l'anonimato); ii) nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza".

### **La PIATTAFORMA è da considerarsi il canale interno prioritario e preferenziale.**

Il SEGNALANTE potrà altresì richiedere, con i canali sopra indicati, un incontro riservato con il GESTORE delle segnalazioni, il quale deve garantirne lo svolgimento (in luogo adatto a consentire la riservatezza del SEGNALANTE) entro un termine di 15 giorni. Previo consenso del SEGNALANTE, l'incontro può essere registrato mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. In alternativa, l'incontro è documentato mediante verbale che il SEGNALANTE può verificare, rettificare e confermare. Copia del verbale è consegnata al SEGNALANTE.

	PROCEDURA
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI</b> <i>(Whistleblowing)</i>

## Descrizione del procedimento

### INVIO DELLA SEGNALAZIONE

#### **Piattaforma on-line (strumento di segnalazione prioritario)**

La PIATTAFORMA consente di effettuare segnalazioni per **iscritto o oralmente, con possibilità di registrazione di messaggi vocali** e in grado di garantire la riservatezza dell'identità del SEGNALANTE e del contenuto della SEGNALAZIONE.

Per effettuare una segnalazione il SEGNALANTE si collega al link <https://flowmeter.cpkeeper.online/keeper/available-configuration-links> e compila i campi presenti, avendo cura di inserire tutte le informazioni obbligatorie richieste in modo tale che la segnalazione sia il più esaustiva e chiara possibile, allegando, se del caso, eventuale documentazione a comprova.

**Il sistema è studiato per consentire l'invio di segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità.** Il SEGNALANTE può, infatti, lasciare un messaggio attraverso la pagina in forma anonima e non è necessario che fornisca un indirizzo e-mail o un numero di telefono.

Al termine della compilazione del Modulo di segnalazione, **il SEGNALANTE deve annotare il Codice Identificativo Univoco e la password (che identifica in modo univoco la SEGNALAZIONE)**, automaticamente generato dalla PIATTAFORMA e che non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Tali credenziali consentiranno al SEGNALANTE di monitorare lo stato di lavorazione della sua SEGNALAZIONE ed eventualmente interloquire con il GESTORE delle segnalazioni.

Entro 7 giorni dal ricevimento della SEGNALAZIONE, il GESTORE invia al SEGNALANTE avviso di ricevimento della SEGNALAZIONE.

#### **Posta ordinaria/raccomandata o elettronica**

Nel caso in cui non sia possibile usare la piattaforma *on line* la segnalazione può essere inviata tramite:

- Posta ordinaria/raccomandata – all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società in Via del Lino 6, 24040 Levate (BG), in triplice busta. La SEGNALAZIONE deve essere inserita in **due buste chiuse** includendo: i) nella prima i dati identificativi del SEGNALANTE, unitamente a un documento di identità (nel caso in cui non volesse mantenere l'anonimato); ii) nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI"**.

	<b>PROCEDURA</b>
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)</b>

- Posta elettronica: [odv@flowmeter.it](mailto:odv@flowmeter.it).

Si raccomanda di indicare chiaramente nell'oggetto della SEGNALAZIONE che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della SEGNALAZIONE. Tale specifica consente, laddove la SEGNALAZIONE pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *Whistleblowing*.

## **INVIO DELLA SEGNALAZIONE AD UN SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE**

Chiunque riceva una SEGNALAZIONE, in qualsiasi forma (orale o scritta), rientrante nel campo di applicazione della presente procedura, a lui non destinata o erroneamente inviata, deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI, attraverso il canale di segnalazione interno e nelle modalità di cui al presente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione al SEGNALANTE (ove noto).

Il destinatario della SEGNALAZIONE errato non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è comunque tenuto alla riservatezza dell'identità del SEGNALANTE, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella SEGNALAZIONE, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una SEGNALAZIONE ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della SOCIETÀ.

## **GESTIONE DI EVENTUALI CONFLITTI DI INTERESSI**

Nell'ipotesi in cui il GESTORE della SEGNALAZIONE coincidesse con il SEGNALANTE o fosse comunque una persona coinvolta o interessata dalla stessa, la SEGNALAZIONE andrà indirizzata al Presidente del CdA al fine di garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina vigente in materia.



	<b>PROCEDURA</b>
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)</b>

## **VERIFICA DI FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

Il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI provvede alla verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella SEGNALAZIONE nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del SEGNALANTE e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In via preventiva, il GESTORE valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della SEGNALAZIONE per valutarne l'ammissibilità e poter, quindi, accordare al SEGNALANTE le tutele previste (sotto specificate).

Il GESTORE deve quindi verificare che:

- a) il SEGNALANTE sia un soggetto legittimato a effettuare la SEGNALAZIONE.

Qualora il requisito non dovesse sussistere, la SEGNALAZIONE verrà presa in considerazione dal GESTORE, ma non saranno garantite le tutele di cui al D.lgs. 24/2023 e in particolare la tutela alla riservatezza del SEGNALANTE.

- b) l'oggetto della SEGNALAZIONE rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Qualora il requisito non dovesse sussistere, il GESTORE procede all'archiviazione della SEGNALAZIONE ricevuta.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il GESTORE:

1. potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la SEGNALAZIONE) per manifesta infondatezza data l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti, per accertato contenuto generico della SEGNALAZIONE tale da non consentire la comprensione dei fatti, oppure qualora ritenga che la natura e il contenuto della SEGNALAZIONE sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, o priva di elementi di rischio per la SOCIETÀ e i suoi *stakeholder*, informando dell'esito il SEGNALANTE e il Presidente del CdA;
2. potrà decidere di esercitare i propri poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della SEGNALAZIONE e informare dell'esito il SEGNALANTE.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di soggetti interni oppure esterni alla SOCIETÀ competenti in materia.

Ove quanto segnalato non fosse adeguatamente circostanziato, il GESTORE può chiedere elementi integrativi al SEGNALANTE tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il SEGNALANTE abbia richiesto un incontro diretto.

Nel caso di coinvolgimento di altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, agli stessi verrà reso noto solo il contenuto della SEGNALAZIONE, espungendo

	<b>PROCEDURA</b>
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)</b>

tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del SEGNALANTE.

I soggetti coinvolti a supporto del GESTORE DELLA SEGNALAZIONE sono gravati dai medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del SEGNALANTE.

## **ATTIVITÀ SUCCESSIVE**

Qualora all'esito delle verifiche svolte si accerti l'ammissibilità e la fondatezza della SEGNALAZIONE, l'Organismo di Vigilanza fornisce un riscontro al SEGNALANTE, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla SEGNALAZIONE e dei motivi della scelta effettuata.

Il SEGNALANTE è informato dell'esito della SEGNALAZIONE entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della SEGNALAZIONE.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE può comunicare al SEGNALANTE:

- 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 (riscontro sulla natura dell'istruttoria, se ancora in corso).

Il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE, inoltre, provvede a trasmettere al Presidente del Consiglio di amministrazione il proprio parere affinché individui i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi – sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti da CCNL.

Allo stesso modo il GESTORE provvede, trasmettendo adeguata relazione al Presidente del CdA, ove accerti che la SEGNALAZIONE, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del SEGNALANTE viziata da dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti dello stesso gli opportuni provvedimenti disciplinari.

## **CONSERVAZIONE**

La SEGNALAZIONE e la relativa documentazione sono conservate a cura del GESTORE DELLE SEGNALAZIONI (sulla PIATTAFORMA per le segnalazioni pervenute tramite questo canale o in

archivio dedicato per le segnalazioni ricevute mezzo e-mail o posta ordinaria), al fine di garantire la completa tracciabilità del processo di gestione della SEGNALAZIONE e delle attività svolte.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della SEGNALAZIONE e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della stessa, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del SEGNALATO o del SEGNALANTE che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la segnalazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Trascorsi i termini sopra indicati la SEGNALAZIONE, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata.

Le credenziali di accesso alla PIATTAFORMA sono conosciute solo dal GESTORE DELLE SEGNALAZIONI ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

Eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito solo al GESTORE ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Le SEGNALAZIONI ORALI e quelle effettuate mediante incontro diretto sono:

- documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il SEGNALANTE può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione. Al segnalante è rilasciata copia del resoconto sottoscritto;
- conservate, previo consenso del SEGNALANTE all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

## **AZIONI CORRETTIVE E DI MONITORAGGIO**

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del Presidente del CdA valutare e definire, con le Funzioni interessate e i Responsabili delle aree/processi oggetto di verifica, un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate; nonché garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al GESTORE che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

Periodicamente il GESTORE verifica che tutte le SEGNALAZIONI pervenute siano state trattate, debitamente inoltrate ai destinatari di competenza e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente procedura.

## Le tutele per il segnalante

Le tutele accordate al SEGNALANTE possono essere garantite dalla SOCIETÀ solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni contenute dalla presente procedura. Non viene garantita alcuna protezione al SEGNALANTE nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al SEGNALANTE sono estese anche:

- al FACILITATORE;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del SEGNALANTE con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del SEGNALANTE con cui hanno un rapporto abituale e corrente

### TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La SOCIETÀ, nel predisporre e rendere effettivo il proprio canale di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del SEGNALANTE, del SEGNALATO e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della SEGNALAZIONE e della relativa documentazione.

Le SEGNALAZIONI non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La riservatezza è garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta del SEGNALANTE, mediante un incontro diretto con il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC, nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della SOCIETÀ, in linea con le previsioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo 231.

È possibile rivelare l'identità del SEGNALANTE solo previo consenso espresso dello stesso e previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, nei seguenti casi (espressamente previsti dal D.lgs. 24/2023):

- nel procedimento disciplinare, laddove la rivelazione dell'identità del SEGNALANTE sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Pertanto, il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE garantisce la riservatezza dell'identità del SEGNALANTE e del SEGNALATO, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui: (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del SEGNALATO oppure: (ii) in fase istruttorie – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE abbia necessità di comunicare le generalità del SEGNALATO ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la SEGNALAZIONE è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

## **TUTELA DA RITORSIONI**

In ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della SEGNALAZIONE.

Inoltre, è vietato qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ambito lavorativo in ragione della SEGNALAZIONE e che provoca o può provocare al SEGNALANTE, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Tra le misure di ritorsione vietate rientrano, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso

Per godere della protezione da ritorsioni è necessario che:

- il SEGNALANTE abbia ragionevoli e fondati motivi di ritenere che la SEGNALAZIONE sia veritiera (non sono sufficienti mere supposizioni o voci di corridoio) e rientrante nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;
- la SEGNALAZIONE sia stata effettuata con le modalità descritte nella presente procedura;
- vi sia uno stretto collegamento (rapporto di consequenzialità) tra SEGNALAZIONE e atto/comportamento/omissione sfavorevole subito dal SEGNALANTE.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla SEGNALAZIONE.

Laddove il SEGNALANTE dimostri di avere effettuato una SEGNALAZIONE e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla SEGNALAZIONE.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di sanzione amministrativa pecuniaria.

La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del SEGNALANTE, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione.

## **PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

Al momento della segnalazione, il SEGNALANTE deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni oggetto della SEGNALAZIONE siano vere. Le tutele previste dal D.lgs. 24/2023, infatti, non si applicano quando sia accertata la responsabilità penale o civile del SEGNALANTE per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, commessi con dolo o colpa

	<b>PROCEDURA</b>
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)</b>

grave. In caso di perdita delle tutele, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, è prevista una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro da parte di ANAC.

Le tutele sopra indicate non devono infatti essere intese come una forma di impunità del SEGNALANTE: resta valida la responsabilità penale e disciplinare del SEGNALANTE dipendente nell'ipotesi di SEGNALAZIONE effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le SEGNALAZIONI manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il SEGNALATO o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al SEGNALANTE in caso di negligenza:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Nello specifico, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della SEGNALAZIONE emergessero elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, il GESTORE informa tempestivamente il Presidente del CdA e le funzioni aziendali competenti affinché possano adottare gli adeguati provvedimenti.

Contestualmente il SEGNALATO viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del SEGNALANTE.

## **RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE TERZO**

Le sanzioni penali e civili conseguenza degli illeciti e degli abusi di cui al precedente paragrafo si applicano anche a SEGNALANTI terzi rispetto alla SOCIETÀ.

Inoltre, qualsiasi illecito o abuso della presente procedura commesso da parte delle controparti terze con le quali la SOCIETÀ intrattiene rapporti contrattuali (quali clienti, fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di

	<b>PROCEDURA</b>
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)</b>

risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

Oltre alle sanzioni previste dal D.lgs. 24/2023, l'inosservanza dei principi, delle regole di comportamento e dei presidi di controllo contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione del sistema disciplinare contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla SOCIETÀ ai sensi del D.lgs. 231/2001.

## Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali acquisiti in fase di gestione delle SEGNALAZIONI deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati raccolti sono esclusivamente quelli necessari alla gestione della SEGNALAZIONE. I dati sono conservati in una forma che ne consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica SEGNALAZIONE e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di SEGNALAZIONE.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica SEGNALAZIONE non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle SEGNALAZIONI sono effettuati dalla SOCIETÀ in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al SEGNALANTE e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. In particolare, gli scopi specifici del trattamento dati sono esplicitati nell'informativa messa a disposizione di chiunque acceda alla PIATTAFORMA per effettuare la SEGNALAZIONE (portale CP Keeper).

La SOCIETÀ ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la SOCIETÀ, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto *Whistleblowing*, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico il rapporto



	<b>PROCEDURA</b>
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)</b>

con i fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento (Centro Paghe S.r.l., Organismo di Vigilanza).

## **Adozione e aggiornamento della procedura**

La presente procedura è adottata con delibera del CdA della SOCIETÀ.

La SOCIETÀ riesamina su base periodica ed eventualmente aggiorna la presente procedura, al fine di garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

## **Informazione e formazione**

La presente procedura è diffusa mediante pubblicazione sul sito internet, intranet aziendale e ogni altro strumento ritenuto dalla SOCIETÀ più opportuno.

La SOCIETÀ promuove attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente procedura, al fine di assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di SEGNALAZIONI, del funzionamento e dell'accesso ai canali interni di SEGNALAZIONE, nonché dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.