

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ex DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 n. 24 E SS.MM.II.

Rev. 00

Documento approvato il X

Il Presidente del CdA /L'Amministratore Delegato X

Indice

1. Premesse	3
2. Riferimenti normativi.....	3
3. Obiettivo e ambito di applicazione	4
4. Destinatari	4
5. Oggetto della segnalazione.....	4
6. Destinatario della segnalazione.....	5
7. Contenuto della segnalazione	6
7. Garanzie di riservatezza	6
8. Modalità di invio della segnalazione mediante canale interno	7
8.1 Processo di Gestione della segnalazione interna	10
9. Segnalazione mediante canale esterno	11
10. Sistema sanzionatorio	12
11. Formazione	13
12. Conservazione della documentazione	13
13. Privacy	13
14. Divieto di atti di ritorsivi.....	14
15. Soggetti tutelati.....	14
16. Documenti di riferimento	15
17. Storia delle Revisioni	15
Allegati: 15	

1. Premesse

La presente procedura individua le modalità, i termini e le responsabilità per la corretta gestione degli adempimenti in materia “*Whistleblowing*” all’interno del Gruppo Lunelli.

In particolare, essa si applica alle seguenti società:

- FERRARI F.LLI LUNELLI S.P.A.
- TENUTE LUNELLI SOC. AGR. S.R.L.
- BISOL DESIDERIO & FIGLI S.R.L.
- CEDRAL TASSONI S.P.A. SALO’
- SURGIVA F.LLI LUNELLI S.P.A.
- SEGNANA F.LLI LUNELLI S.R.L.
- LUNELLI S.P.A.
- ELLE52 INVESTIMENTI S.R.L.

Tali società hanno individuato un unico portale di gruppo per l’invio delle segnalazioni “*Whistleblowing*”, attraverso il quale si accede, per ciascuna società, ad uno specifico ed autonomo canale di segnalazione alla stessa dedicato. Ciò garantisce la segregazione e l’autonomia delle segnalazioni e della relativa gestione.

Quando in questa procedura si fa riferimento al termine “Società”, gli adempimenti ed i termini indicati devono intendersi riferiti alla singola società del Gruppo Lunelli alla quale la segnalazione si riferisce.

2. Riferimenti normativi

FONTI APPLICABILI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING:

- D.Lgs. 24/2023, attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- D.lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- Legge 190/2012 (c.d. Legge Severino), disposizioni relative ai sistemi di whistleblowing applicabili al settore pubblico;
- 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, che ha modificato il quadro regolatorio della Legge 179/2017 e del D.Lgs. 231/2001;
- Linee guida Confindustria, per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (ultimo aggiornamento: giugno 2021);
- Linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e relative FAQ e le principali delibere;
- Guida operativa per gli Enti Privati – Confindustria Ottobre 2023

FONTI APPLICABILI IN MATERIA DI DATA PROTECTION:

- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), che disciplina i principi e le norme a tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- D.lgs. 196/2003 – Codice Privacy – armonizzato al GDPR dal D.lgs. 101/2018 e le modifiche e integrazioni apportate al Codice dal D.L. 139/2021 (cd. “Decreto Capienze”), convertito, con modificazioni, dalla L. 205/2021, e dal D.L. 132/2021 (cd. “Decreto giustizia, difesa e proroghe”), convertito, con modificazioni, dalla L. 178/2021;
- I pareri, i provvedimenti e le ordinanze di ingiunzione dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali, fra cui si ricordano, in particolare:

- Parere su uno schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. direttiva whistleblowing) - 11 gennaio 2023.

3. Obiettivo e ambito di applicazione

Lo scopo della presente procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i soggetti destinatari (cfr. successivo par. 4) possano segnalare liberamente eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all'interno della Società.

A tal fine, la procedura disciplina il processo di segnalazione di comportamenti illegittimi e definisce, pertanto, adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima e al fine di garantire:

- l'integrità dell'ente mediante idoneo trattamento delle segnalazioni ricevute;
- la riservatezza dell'identità del segnalante ("Whistleblower"), della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione in ogni fase del processo;
- il rispetto delle disposizioni che tutelano il segnalante da eventuali atti di ritorsione a causa della segnalazione.

4. Destinatari

Le segnalazioni di cui alla presente procedura potranno essere effettuate, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023, da:

a) i lavoratori subordinati del Gruppo Lunelli ; b) i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; c) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società; d) i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti; e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società. Inoltre, le suddette segnalazioni potranno essere effettuate dai soggetti di cui alle lettere precedenti anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (es. candidati), se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (es. ex lavoratori ed ex collaboratori), (di seguito, collettivamente, "Destinatari").

5. Oggetto della segnalazione

La presente procedura è volta a consentire la segnalazione di irregolarità che afferiscono alle attività svolte dalla Società ovvero a condotte individuali, quali, ad esempio:

- 1) condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, quali a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc. Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate esclusivamente per il tramite dei canali di segnalazione interni;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea come frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;



GRUPPO LUNELLI

- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea comprese le violazioni delle norme UE in materia di **concorrenza** e di **aiuti di Stato** nonché in materia di **imposte sulle società**¹, **libera circolazione delle merci**, delle **persone**, dei **servizi** e dei **capitali**;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori di cui sopra. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le c.d. **pratiche abusive** che contravvengono alla tutela della **libera concorrenza** (adozione di prezzi predatori, sconti target, vendite abbinate, etc.).

Si evidenzia che con riferimento alle aziende del Gruppo Lunelli, aventi meno di 50 dipendenti e dotate di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono ammissibili esclusivamente le segnalazioni che hanno ad oggetto le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2012 n. 231/01 e violazioni del Modello 231. Si evidenzia, altresì, che tali segnalazioni potranno essere effettuate solo per il tramite dei canali di segnalazione interni di seguito indicati.

Sono **escluse** dall'ambito di applicazione della disciplina le segnalazioni legate ad un **interesse di carattere personale** del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate oppure ad aspetti di vita del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale (Ad esempio: vertenze di lavoro, **discriminazioni**, **conflitti interpersonali** tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'ente privato).²

Sono altresì **escluse** le notizie **palesamente prive di fondamento**, le informazioni **già** totalmente **di dominio pubblico**, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**) oppure pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato.

Le suddette **"segnalazioni escluse"** non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing* e, quindi, l'azienda potrà decidere se prevedere nei propri Regolamenti aziendali interni se e come trattare questo tipo di segnalazioni.

5.1 Altre segnalazioni

Le segnalazioni non rientranti nell'ambito applicativo del D. Lgs. 24/2023, qualora comunque effettuate da un utente segnalante tramite la piattaforma *ParrotWB*, potranno essere in ogni caso discrezionalmente valutate da ciascuna azienda del Gruppo Lunelli, che potrà decidere di trattarle secondo le proprie prassi e mediante i propri canali di gestione ordinari. Resta inteso che, in tale ipotesi, non troveranno applicazione limiti e tutele di cui al richiamato D. Lgs. 24/2023.

6. Destinatario della segnalazione

La gestione del Canale di Segnalazione è affidata ad un **Comitato Etico** nelle persone di:

omissis

per le Società Ferrari F.lli Lunelli S.p.A, Tenute Lunelli soc. agr. S.r.l., Bisol desiderio & figli S.r.l., Cedral Tassoni S.p.A. Salo',

¹ Ovvero 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.

² Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione:

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'unione Europea indicati nella parte II dell'Allegato alla direttiva UE n. 1937/2019;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi agli aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Resta poi ferma la normativa in materia di informazioni classificate, **segreto medico** e **forense**, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale sull'obbligo di sicurezza delle **indagini**, disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura.

Surgiva F.lli Lunelli S.p.a., Segnana F.lli Lunelli S.r.l.

omissis

per le Società Lunelli S.p.A. e Elle52 Investimenti S.r.l.

(di seguito anche “**Gestore della segnalazione**”).

Eventuali modifiche della composizione del Comitato Etico potranno essere effettuate tramite apposita decisione dell’Organo Amministrativo. In tal caso, la decisione costituirà parte integrante e aggiornamento della presente procedura.

La gestione delle segnalazioni da parte del Gestore della Segnalazione verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del *whistleblower* e nel rispetto di quanto previsto nella presente procedura.

Il Gestore della Segnalazione mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sia interne che esterne. Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili **in tutti i luoghi di lavoro**, in particolare nella bacheca (anche informatica) aziendale e/o su disco di rete.

Le informazioni di cui sopra sono comunque pubblicate in una sezione dedicata del **sito internet** di ogni Società rendendole in tal modo accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, sono qualificate ad effettuare segnalazioni.

7. Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore della Segnalazione di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata e, in particolare, è necessario risultino chiare:

- I **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) e nel caso di **incontro diretto**, un recapito ove ricevere l’avviso di ricevimento della segnalazione e i successivi riscontri, nonché eventuali richieste di integrazioni e chiarimenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame da parte del Gestore della segnalazione, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o voci e/o opinioni del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

È utile anche allegare **documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

È prevista la possibilità di effettuare segnalazioni in forma **anonima** e, in tal caso, per la loro opportuna gestione le stesse dovranno necessariamente essere circostanziate e rese con dovizia di particolari e comunque tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc).

7. Garanzie di riservatezza

L’identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potranno essere rivelate a soggetti differenti rispetto al Gestore della segnalazione, senza il consenso espresso del segnalante stesso.

In particolare, tutti coloro che, a vario titolo, ricevano o vengano coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza del whistleblower.

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

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce, infatti, fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento (a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel caso in cui venga accertata tale violazione, Associazione Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "ANAC") applicherà al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000,00 a 50.000,00 euro, ai sensi dell'art. 21 comma 1 lett. a) D.lgs. n. 24/2023).

Nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di Procedura Penale.

Nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Con specifico riferimento all'ambito disciplinare, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse 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 sua identità, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta (senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

In tali ipotesi è dato avviso alla persona segnalante, mediante **comunicazione** scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione di cui sopra è data al segnalante, nell'ambito delle procedure di segnalazione, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In ottemperanza alle LINEE GUIDA ANAC, nel caso in cui all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo verrà resa l'informativa sul trattamento dei dati personali.

Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-22 GDPR, in capo al soggetto segnalato. Infatti, attraverso l'art. 2-undecies del Codice Privacy è stato disposto che: *"i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio"*.

8. Modalità di invio della segnalazione mediante canale interno

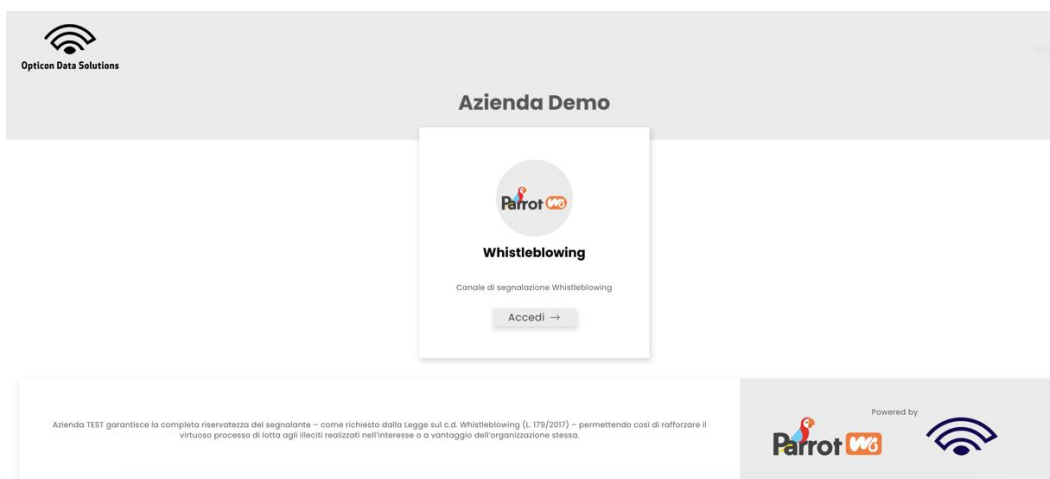
Le segnalazioni mediante canale interno potranno essere inviate con le seguenti modalità di invio:

- a) **modalità informatica**, trasmesse tramite utilizzo dell'apposito canale (Piattaforma: *ParrotWB*) messo a disposizione dalla Società e dotato di sistema di crittografia end-to-end e certificato CSA Level 1. In particolare, qualsiasi utente dotato di un dispositivo (desktop o mobile) connesso a Internet potrà facilmente inviare al Gestore della segnalazione una segnalazione digitando l'url: <https://gruppolunelli.parrotwb.app/>
- b) **modalità orale**: le segnalazioni in forma orale potranno essere effettuate attraverso l'utilizzo del medesimo canale (Piattaforma *ParrotWB*) di cui al precedente punto a);
- c) **modalità incontro diretto**: le segnalazioni in forma orale potranno essere effettuate, su richiesta della persona segnalante da effettuarsi sempre tramite la Piattaforma *ParrotWB* in modalità riservata o anonima, mediante un

incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni. L'**incontro diretto** è tenuto **esclusivamente** dal Gestore della Segnalazione con modalità riservate e mediante la redazione della scheda di segnalazione (All. 1);

Le segnalazioni effettuate mediante la modalità **a)** e **b)** potranno essere trasmesse al Gestore della segnalazione seguendo le **modalità operative** di seguito indicate.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, si consiglia di effettuare la segnalazione utilizzando un dispositivo che non sia in alcun modo riconducibile alla realtà aziendale (asset aziendali) e di non utilizzare la connessione internet (via cavo o Wi-Fi) aziendale.



Per il tramite della piattaforma informatica ParrotWB, qualsiasi utente dotato di un dispositivo (desktop o mobile) connesso a Internet potrà facilmente inviare al Gestore della segnalazione una segnalazione digitando l'url sopra riportato.

ParrotWB è una piattaforma per la gestione delle segnalazioni whistleblowing che permette una comunicazione crittografata end-to-end, consentendo agli utenti di effettuare delle segnalazioni di illeciti con la garanzia di riservatezza.

L'autore della segnalazione potrà accedere all'apposita pagina della piattaforma "*Invia una segnalazione*" senza credenziali di accesso e decidere quali informazioni inviare al sistema.

In particolare:

- per effettuare una nuova segnalazione, cliccare su "*invia una segnalazione*";
- per accedere, invece, ad una segnalazione già inviata, inserire il codice generato automaticamente dalla piattaforma e trasmesso al segnalante, quale ricevuta dell'invio della stessa che dovrà essere custodito dal segnalante (NB. In caso di smarrimento del codice non sarà più possibile accedere alla specifica segnalazione e l'utente dovrà inviare una nuova segnalazione).



GRUPPO LUNELLI



Whistleblowing

Canale di segnalazione Whistleblowing

Invia una segnalazione

[Informativa privacy art. 13 GDPR](#)

Presa visione

Vuoi effettuare una segnalazione? →

Hai già effettuato una segnalazione?

Monitora la tua risposta inserendo il codice univoco generato alla prima segnalazione. Ti ricordiamo di conservare il codice in un posto sicuro.

XXXX XXXX XXXX XXXX XX

Accedi alla segnalazione

L'utente segnalatore, premendo su "vuoi effettuare una segnalazione?" potrà procedere con l'invio di una nuova segnalazione. A tal fine, l'utente potrà compilare i campi presenti nel form di segnalazione, fornendo le informazioni necessarie. Qualora intenda effettuare una segnalazione con "modalità orale", l'utente potrà fornire le informazioni necessaria registrando un audio/vocale mediante apposita funzione presente sulla Piattaforma.

Form di segnalazione

Inserisci la tua segnalazione

Oggetto della segnalazione

Messaggio

Inserisci un allegato

Nessun file selezionato

Dove è avvenuta l'illecito?

In coda

* Se non si vuole essere identificati si prega di non inserire all'interno della segnalazione riferimenti che possano ricondurre in maniera diretta o indiretta alla propria identificazione.

Premendo su invia segnalazione, il sistema restituirà un codice di n. 18 caratteri a conferma dell'avvenuto invio. Tale codice rappresenta il token utile, al segnalante, a monitorare lo stato della segnalazione. Come sopra ricordato, in caso di smarrimento del codice non sarà più possibile accedere alla specifica segnalazione e l'utente dovrà inviare una nuova segnalazione.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Accedi alla segnalazione

Usa la ricevuta di 18 caratteri per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

Infatti, il segnalante potrà consultare lo stato di avanzamento del procedimento accedendo alla piattaforma ParrotWB e inserendo nella specifica sezione “*Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta*” il codice generato a seguito dell’invio della segnalazione.



8.1 Processo di Gestione della segnalazione interna

Presenza in carico della segnalazione e analisi preliminare

Il Gestore della Segnalazione, in caso di:

- **Segnalazione con modalità “incontro diretto”**, provvede a redigere una **scheda di segnalazione** (che si allega alla presente procedura), separando i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione a maggior tutela della riservatezza del segnalante e procede a dare riscontro al segnalante entro 7 giorni, tramite medesima piattaforma ParrotWB, oppure consegnando copia della scheda di segnalazione al segnalante, qualora redatta contestualmente in sede di incontro. Conclusosi l’incontro, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione e gli verrà consegnata una copia che costituirà presa in carico della segnalazione dal Gestore.
- I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Segnalazione con modalità “informatica” o “orale”, allo stesso modo, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione tramite piattaforma *ParrotWB*, rilascerà al segnalante, tramite la stessa piattaforma, l’avviso di ricevimento della segnalazione. Sarà cura dell’utente segnalante accedere al portale per verificare la presa in carico della segnalazione mediante inserimento del suddetto token.

La prima fase di analisi della segnalazione riguarda la verifica se si tratti o meno di segnalazione ammissibile.

Ai fini dell’ammissibilità della segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve ravvisare che risultino chiare:

- Le **generalità** del segnalante;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le **modalità** attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

Le **generalità** o **altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Nel caso in cui, all’esito della fase di analisi preliminare, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Gestore della segnalazione procederà all’archiviazione della segnalazione medesima, con le relative motivazioni, dandone comunicazione al segnalante, tramite piattaforma *ParrotWB* o per il tramite del recapito indicato dal segnalante in caso di segnalazione pervenuta mediante il canale di cui alla lettera c). In particolare, la segnalazione è infondata in caso di:

- Segnalazioni escluse dall’ambito di applicazione Whistleblowing³;
- mancanza dei dati che costituiscono gli **elementi essenziali** della segnalazione;
- **manifestata infondatezza** degli elementi riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;

³ (vedi Cap. 2);

- esposizione dei fatti di **contenuto generico** tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

In caso contrario, si procede alla fase dell'istruttoria, come descritta nel paragrafo che segue.

Istruttoria

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Gestore della Segnalazione provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate;
- b) avvalersi, se necessario, di consulenti esterni alla Società tramite la richiesta di effettuazione di specifici *audit*;
- c) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione.

Nel corso della fase istruttoria, il Gestore della Segnalazione potrà formulare richieste di integrazioni e chiarimenti al segnalante.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dal Gestore della Segnalazione di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su *database* pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione venga ritenuta manifestamente infondata, il Gestore della segnalazione procederà all'archiviazione della segnalazione medesima, con le relative motivazioni, dandone comunicazione al segnalante, tramite piattaforma *ParrotWB* o per il tramite del recapito indicato dal segnalante in caso di segnalazione pervenuta mediante il canale di cui alla lettera c).

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione venga ritenuta fondata, il Gestore della Segnalazione provvederà a rivolgersi agli **organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti** ai fini dell'attivazione di **azioni preventive, correttive o disciplinari** (ad esempio il management aziendale, il Direttore Generale, l'ufficio legale o le risorse umane). Infatti, Non spetta al Gestore della Segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

Riscontro al segnalante

Qualunque sia l'esito dell'attività istruttoria, il Gestore della Segnalazione deve sempre dare al segnalante un riscontro. In particolare, entro 3 (tre) mesi dalla data di comunicazione dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni fornirà un riscontro al segnalante, informandolo, ad esempio, delle azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti segnalati e dello stato avanzamento/esito delle indagini.

Chiusura della segnalazione

All'esito delle indagini, il Gestore delle segnalazioni procede a dare l'ultimo riscontro al segnalante e alla chiusura della segnalazione.

9. Segnalazione mediante canale esterno

Ai sensi degli artt. 6 e ss. del D.Lgs. n. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, mediante il canale di segnalazione esterna disponibile al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione>, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero non è attivo o non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 D.Lgs. n. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa determini un rischio di ritorsioni;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 24/2023, sul sito internet dell'ANAC è reperibile una sezione dedicata contenente le linee guida relative alla presentazione e alla gestione delle segnalazioni esterne.

10. Sistema sanzionatorio

10.1 Sanzioni disciplinari

Nel caso di presenza di illeciti confermati dal Gestore della Segnalazione, gli organi e le funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile saranno gli unici soggetti deputati ad applicare provvedimenti disciplinari, laddove ritenuto opportuno.

Per quanto riguarda, in particolare, le violazioni relative al Modello Organizzativo (D.Lgs. 231/2001), troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello stesso.

Le sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria.

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, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Sono analogamente sanzionate anche 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.

10.2 Sanzioni amministrative pecuniarie

Infine, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica a chiunque violi le misure di protezione del segnalante (previste dal Decreto) le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

11. Formazione

La Società promuove l'attività di comunicazione interna ed informazione indirizzate ai dipendenti al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione del sistema di Whistleblowing.

La Società monitora la formazione dei dipendenti, che dovrà prevedere, tra l'altro, i seguenti approfondimenti: i) la disciplina in materia di segnalazioni, ii) l'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione dalla Società e iii) il sistema disciplinare.

12. Conservazione della documentazione

Il Gestore della Segnalazione assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvede alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

È garantita la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei e informatici, in modo che sia assicurata la sicurezza e riservatezza.

Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I luoghi e/o le modalità di conservazione della suddetta documentazione devono essere idonei a garantire riservatezza, integrità, reperibilità e accessibilità da parte del Gestore della segnalazione.

13. Privacy

Il processo di segnalazione oggetto della presente Procedura è strutturato in modo da assicurare la conformità dello stesso al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e ad ogni altra normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, considerando la tipologia dei dati personali che potranno essere impattati dal processo in parola, la Società, con il supporto del DPO, si è dotata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle implementazioni nel seguito elencate.

- Predisposizione di adeguate informative privacy per tutti i soggetti interessati, in particolare Segnalante (ex art. 13 GDPR) e Segnalato (ex art. 14 GDPR).
- Esecuzione di DPIA – *Data Protection Impact Assessment* – per descrivere il trattamento, valutarne la necessità e la proporzionalità e definire le modalità di gestione degli eventuali rischi per i diritti e le libertà delle persone derivanti dal trattamento stesso.
- Aggiornamento del registro del titolare del trattamento.
- Definizione dei ruoli e delle responsabilità privacy dei soggetti coinvolti, in particolare:
 - valutazione preventiva dei responsabili del trattamento coinvolti (art. 28 GDPR);
 - nomina a responsabile del trattamento e Amministratore di Sistema del fornitore del canale dedicato quale garanzia sulla data protection;
 - istruzioni funzionali ex art. 29 GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy per i Gestori della segnalazione.
- Esecuzione di un adeguato programma di comunicazione per i dipendenti.

A ciò si aggiunga che la Società ha definito altresì misure di sicurezza adeguate in base al trattamento – ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 GDPR – tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, protocollo di rete HTTPS, crittografia, account personali e non condivisi, autenticazione informatica forte, in ottemperanza ai provvedimenti del Garante Privacy.

14. Divieto di atti di ritorsivi

Nei confronti dei Destinatari è fatto divieto di porre in essere alcun atto ritorsivo, inteso quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerati quali atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono **nulli**.

Chiunque adotti atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è soggetto a sanzioni disciplinari, adottate nell'ambito del Modello Organizzativo 231 e nel rispetto delle norme applicabili.

15. Soggetti tutelati

Il divieto di atti ritorsivi e la tutela della riservatezza, prevista dal D.lgs. n. 24/2023 per i Destinatari, è estesa altresì ai seguenti soggetti:

- **facilitatori**, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- **colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da **rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado**; e financo agli **enti** di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che la persona segnalante, al momento della segnalazione, avesse **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere** e la segnalazione possedga i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una **sanzione disciplinare** quanto è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il medesimo trattamento si applica alle segnalazioni **anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

16. Documenti di riferimento

- Modello Organizzativo
- Informativa privacy ex art. 13 GDPR segnalante
- Informativa privacy ex art. 14 GDPR segnalato
- DPIA (Data Protection Impact Assessment)
- Nomina Responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR e AdS per il fornitore del canale
- Nomina autorizzato ex art. 29 GDPR e delegato ex art. 2-quaterdecies Codice Privacy
- Registro del Titolare del trattamento ex art. 30, par. 1, GDPR

17. Storia delle Revisioni

Data	Rev.	Modifiche apportate
20.11.2023	00	Emissione

Allegati:

- 1) Scheda di segnalazione