


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01			
	Tipo documento:		PROCEDURA	
	Titolo:		WHISTLEBLOWING	
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023

PROCEDURA WHISTLEBLOWING


ELENCO REVISIONI		
REV	DATA	DESCRIZIONE MODIFICHE
00	14.11.2023	PRIMA EMISSIONE: RECEPIMENTO D.LGS. 24/2023

APPROVAZIONE: AD ING. MARCO CONSALVO

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 3 di 16

Sommario

1	CONTESTO NORMATIVO	4
2	OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA	4
3	SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	4
4	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5.	DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
5.1	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
5.2	DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI	7
5.3	GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	8
5.4	PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
6	DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE ..	9
6.1	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	9
6.2	DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI	10
6.3	GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	10
7	DIVULGAZIONE PUBBLICA	10
8	OBBLIGO DI RISERVATEZZA	11
9.	MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	12
10.	CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	12
11.	DIVIETO DI RITORSIONE	13
12	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ	14
13	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	14
14.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI ..	15
15	VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING	15
16	ENTRATA IN VIGORE E DIFFUSIONE	16

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 4 di 16

1 CONTESTO NORMATIVO


1. La revisione della Procedura *Whistleblowing* -di cui la Società era già dotata- si è resa necessaria a seguito dell’emanazione del decreto legislativo n. 24/2023 (d’ora in avanti “Decreto”) che ha dato attuazione in Italia alla Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea o di disposizioni normative nazionali, la quale ha introdotto nuovi e ulteriori obblighi in capo agli enti.

2 OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA

1. La presente Procedura descrive le modalità operative per effettuare le segnalazioni delle violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società di cui il segnalante (cd. *whistleblower*) sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, così come meglio individuate all’art. 4 della presente Procedura.
2. A tal fine, la presente Procedura fornisce al segnalante chiare indicazioni operative circa i soggetti che possono effettuare la segnalazione, l’oggetto, i contenuti e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela predisposte dalla Società per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella comunque menzionata nella segnalazione.

3 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

1. Ai sensi dell’art. 3 del Decreto, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:
 - a) i dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società;
 - b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 c.p.c. e all’art. 2 del d.lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
 - c) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società;
 - d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
 - e) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
 - f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.
2. I soggetti di cui al comma 1 possono effettuare le segnalazioni:
 - a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 è in corso;
 - b) quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 5 di 16

- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.


4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione deve avere ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (si richiama l'elenco reati presupposto presente all'interno del MOG 231);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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 a atti che violano le norme in materia di imposte 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui ai precedenti punti – pur in assenza di una diretta violazione della normativa – relativamente agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

2. La presente Procedura non si applica:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste 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;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 6 di 16

- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.
3. La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, ovvero ogni informazione, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'ente in cui il segnalante opera, onde consentire al soggetto destinatario di procedere alle dovute verifiche.
 4. In particolare, la segnalazione deve, se possibile, contenere i seguenti elementi:
 - le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
 - una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati o potrebbero essere commessi i fatti segnalati;
 - se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto o potrebbe porre in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
 - l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.
 5. In ogni caso tutte le segnalazioni ricevute, anche non rispondenti a quanto sopra indicato, saranno valutate e verificate secondo le modalità previste dalla presente Procedura.
 6. La segnalazione anonima è ammessa purché sia adeguatamente dettagliata e descriva in modo puntuale gli accadimenti denunciati, in modo da consentire al destinatario della segnalazione di compiere le dovute verifiche.

5. DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE


Il canale di segnalazione interna -come di seguito descritto- costituisce la modalità preferenziale che il segnalante deve utilizzare per effettuare le segnalazioni.

5.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni potranno essere inviate attraverso i seguenti canali:

- Piattaforma informatica.

Per la trasmissione delle segnalazioni e delle successive comunicazioni la Società, conformandosi alle indicazioni contenute nelle linee guida ANAC, raccomanda e promuove il ricorso al canale individuato come prioritario e identificato nella piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni dei whistleblower. È intenzione della Società sensibilizzare i potenziali whistleblower all'utilizzo del predetto canale sia mediante la diffusione di materiale informativo


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 7 di 16

sia nell'ambito della più ampia attività di formazione periodica. La Società ha quindi attivato una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni in materia, anche ai fini della ricezione di segnalazioni più qualificate e della garanzia di standard di sicurezza più elevati sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni. Il whistleblower dovrà seguire le istruzioni che troverà sulla stessa piattaforma fornendo le informazioni che verranno richieste mediante la compilazione dei relativi spazi ivi all'uopo dedicati. In questo modo le segnalazioni conterranno tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato preservando in ogni caso la garanzia di anonimato. L'utilizzo del predetto canale, prioritario della piattaforma informatica, è disponibile al seguente link: <https://triestearport.segnalazioni.net/> condiviso, inoltre, sulla home page del sito istituzionale della Società, nella relativa sezione "whistleblowing" creata in "Amministrazione trasparente". Si evidenzia, al riguardo, che la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia internamente che esternamente alla Società. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza. In tale caso nel momento dell'invio della segnalazione il segnalante riceve un codice alfanumerico che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RW ("responsabile whistleblowing" e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti. È garantita la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia.

- Mediante messaggistica vocale. Tale modalità prevede la registrazione di un messaggio per mezzo della piattaforma.
- Segnalazioni scritte o verbali. è possibile contattare il RW, **AVV. MICHELE BOMBARA**
 - presso il suo studio BMG Avvocati Associati Corso Matteotti, 31, 10121 Torino Tel. (+39) 011.0240140 Fax (+39) 011.0240141;
 - tramite l'indirizzo di posta elettronica **michelebombara@bmgavvocati.it**.
- Su richiesta della persona segnalante, inoltre, è possibile stabilire un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dal ricevimento della richiesta, nel luogo che sarà individuato dal soggetto destinatario della segnalazione a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante.

5.2 DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

1. La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile *Whistleblowing*, soggetto autonomo, dedicato e specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
2. Le segnalazioni presentate a soggetti diversi dal Responsabile *Whistleblowing* devono essere trasmesse a quest'ultimo entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 8 di 16

5.3 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna che potrà essere attivato sia mediante piattaforma informatica, canale consigliato, sia con le diverse modalità sopra descritte, il Responsabile *Whistleblowing*:
 - a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
 - b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
 - c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
 - d) fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, comunicando al segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione;
 - e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

5.4 PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. Entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile *Whistleblowing* avvia le attività necessarie a dare seguito alla segnalazione, all'esito delle quali, nel rispetto dei termini di cui al precedente articolo 5.3:
 - a) archivia le segnalazioni
 - (i) irrilevanti, in quanto non rientranti nel campo di applicazione di cui alla presente Procedura, inoltrando le stesse, ove necessario, ad altre Funzioni aziendali;
 - (ii) palesemente infondate o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse;
 - b) per le segnalazioni che non rientrano nelle ipotesi di cui alla precedente lettera a) e che risultino rilevanti ai sensi del Decreto, attiva le più opportune iniziative, consistenti nel:
 - (i) informare le Funzioni aziendali interessate e gli organi di controllo della Società, formulando raccomandazioni in merito alla gestione della segnalazione;
 - (ii) informare l'Organismo di Vigilanza in caso di segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o violazioni del MOG 231 adottato dalla Società;
 - (iii) effettuare le dovute verifiche, richiedendo, ove necessario a soggetti esterni specializzati di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 9 di 16

effettuare ulteriori verifiche utili ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati in funzione della rilevanza e della tipologia della segnalazione;


(iv) valutare se sussistono gli elementi per sanzionare comportamenti illeciti o irregolari del personale della Società o di terzi e trasmettere le relative risultanze ai responsabili delle aree/processi interessati affinché esperiscano le attività necessarie e adottino i dovuti provvedimenti.

2. Laddove la notizia risulti rilevante e non manifestamente infondata, il Responsabile *Whistleblowing* trasmette le proprie risultanze alle competenti Funzioni aziendali affinché queste esperiscano le dovute attività;
3. Il Responsabile Whistleblowing trasmetterà, in ogni caso, all'Organismo di Vigilanza della Società la notizia ricevuta qualora risulti rilevante ai fini del Decreto anche se dovesse ritenerla manifestamente infondata (e quindi destinata all'archiviazione) dando contestuale riscontro al segnalante;
4. Il Responsabile Whistleblowing invierà, con cadenza trimestrale, all'Organismo di Vigilanza della Società un flusso informativo contenente l'elenco di tutte le segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento siano esse rilevanti, non rilevanti, manifestamente infondate o non manifestamente infondate onde consentire allo stesso di vigilare sul corretto funzionamento dei canali di segnalazione.
5. L'attività di trasmissione / comunicazione delle segnalazioni da parte del Responsabile Whistleblowing all'ODV o alle altre funzioni coinvolte dovrà eseguirsi con modalità idonee a preservare il principio di riservatezza del segnalante e delle altre persone come riportato nel successivo paragrafo 8.

6 DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE

6.1 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) 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 questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
 - b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna conformemente a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto 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 che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
 - d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 10 di 16

imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno dell'Anac non può essere utilizzato per le segnalazioni 231.


6.2 DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

1. La gestione del canale di segnalazione esterna è affidata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la quale designa personale specificamente formato.
2. In assenza delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per l'effettuazione di una segnalazione esterna, la segnalazione non verrà gestita dall'ANAC e il soggetto non beneficerà delle tutele previste da detto decreto e sopra descritte.

6.3 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione esterna, tramite il personale all'uopo designato, l'ANAC provvede a:
 - a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna, nonché sulle misure di protezione a tutela del segnalante;
 - b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
 - c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
 - d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
 - f) dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
 - g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle competenti autorità amministrative o giudiziarie o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.
2. Il procedimento di gestione del canale di segnalazione esterna è regolato dal Decreto e dalle Linee Guida ANAC cui si fa integrale rinvio.

7 DIVULGAZIONE PUBBLICA

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 11 di 16


Con la divulgazione pubblica la persona segnalante rende di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle misure di protezione previste dal Decreto se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del Decreto in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono 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 stessa.

8 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
2. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).
3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
4. Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 12 di 16

dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

5. È dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui al comma 4, secondo periodo, della presente Procedura, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui alla presente Procedura quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
6. I soggetti destinatari delle segnalazioni tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
7. Ferma la previsione di cui ai precedenti commi, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.


9. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le misure di protezione di cui al Capo III del Decreto si applicano:

- alla persona segnalante;
- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

10. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

1. Le misure di protezione previste dal Decreto si applicano ai destinatari della presente Procedura se:
 - a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto;


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 13 di 16

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto così come esplicitato nella presente Procedura.

2. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati oggetto della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.
3. Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

11. DIVIETO DI RITORSIONE

1. Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione.
2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di atti ritorsivi vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone segnalanti, si presume che gli stessi siano conseguenza della segnalazione, divulgazione o denuncia, sicché l'onere di provare che tali atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, divulgazione o denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.
4. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili alla nozione di ritorsione di cui all'art. 2, comma 1, lettera m) del Decreto, costituiscono atti ritorsivi vietati:
 - 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 14 di 16

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.


12 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

1. È esclusa ogni responsabilità di natura penale, civile o amministrativa nei confronti della persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia è stata effettuata ai sensi del Decreto e della presente Procedura.
2. Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.
3. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

13 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali sono trattati nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali sono trattati esclusivamente per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 15 di 16

segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, i dati personali trattati in base alla presente procedura sono, ove conferiti, i dati personali del segnalante e del segnalato strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione, nonché i dati di eventuali altri terzi indicati nel form di segnalazione.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del d.lgs. n. 196/2003.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, per il tramite del Responsabile *Whistleblowing*, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli artt. 3 e 16 del d.lgs. n. 51/2018, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o dell'art. 11 del citato d.lgs. n. 51/2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando 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, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 o dell'art. 18 del decreto legislativo n. 51/2018.

14. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile Whistleblowing assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni ricevute, provvedendo alla conservazione e archiviazione della relativa documentazione cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo di gestione delle segnalazioni.


Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutti il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale, tramite la Piattaforma.

Laddove la segnalazione dovesse avvenire tramite incontro di persona, il verbale dell'incontro e/o altra documentazione a sostegno della segnalazione vengono caricati dal ricevente sulla Piattaforma.

Tutta la documentazione sarà conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

15 VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La violazione della presente Procedura costituisce condotta sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01				
	Tipo documento:		PROCEDURA		
	Titolo:		WHISTLEBLOWING		
	Revisione:	00	Data:	14 DIC 2023	Pagina 16 di 16

previsto dal MOG231.

16 ENTRATA IN VIGORE E DIFFUSIONE

1. La presente Procedura è approvata dall'Amministratore Delegato della Società, e successivamente condivisa anche con il Consiglio di amministrazione e l'Organismo di Vigilanza della Società, ed entra in vigore a far data della sottoscrizione della medesima.
2. La Procedura così approvata è pubblicata sul sito internet della Società e deve essere oggetto di ampia comunicazione e diffusione sia verso i dipendenti che verso i collaboratori e i soggetti terzi.
3. A tal fine, devono essere effettuate adeguate sessioni formative e informative nei confronti del personale. Analoga informativa e pubblicità della Procedura, anche secondo modalità differenziate, dev'essere effettuata nei confronti dei collaboratori e degli altri soggetti terzi (fornitori, consulenti e partners contrattuali) per i quali dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei rispettivi contratti intercorrenti con la Società.