

MANUALE MODELLO ORGANIZZATIVO

AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	12/12/2023	Prima emissione	Ufficio Legale
01			
02			

Elaborato da	Approvata da
Ufficio Legale	Legale Rappresentante

PROCEDURA CONTROLLO INTERNO WHISTLEBLOWINGSommario

1.	DEFINIZIONI	3
2.	PREMESSA E OBIETTIVI	4
3.	RIFERIMENTI NORMATIVI	5
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	6
5.	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	7
5.1	Oggetto della segnalazione	7
5.1.1	Esclusioni	7
6.	SOGGETTI RESPONSABILI DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
7.	MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
8.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE	10
9.	ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE	13
10.	TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	14
10.1.	Riservatezza	14
10.2.	Tutela da ritorsioni	15
10.3.	Limitazioni di responsabilità	16
10.4.	Esclusioni	16
11.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY	16
12.	SANZIONI	17
13.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	18

1. DEFINIZIONI

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 e successive modifiche e integrazioni
“Decreto 231”:	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
“Destinatari”	I destinatari della presente procedura, individuati in tutti i soggetti coinvolti in relazione sia all’invio sia alla gestione della segnalazione
“Decreto Whistleblowing”	il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche e integrazioni
“GDPR”	il Regolamento (UE) 206/679 e successive modifiche e integrazioni
“Gestore segnalazioni”	l’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
“GHC” o “Società”	Garofalo Health Care S.p.A.
“Gruppo”	Il gruppo di società facente capo alla Società
“Linee Guida ANAC”	le linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
“Modello 231”	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
“Organismo di Vigilanza o “OdV”	l’organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
“Persona Coinvolta” o	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione

“Segnalato”	come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
“Piattaforma”	il <i>software</i> attivato dalla Società per l’invio e la gestione delle segnalazioni in conformità al Decreto <i>Whistleblowing</i>
“Procedura”	la presente procedura che descrive le modalità e i criteri per l’invio, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni ai sensi del Decreto <i>Whistleblowing</i>
“Segnalanti”	i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

2. PREMESSA E OBIETTIVI

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto *Whistleblowing* 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il provvedimento abroga e modifica la disciplina precedentemente in vigore¹, definendo, tra l’altro:

- gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli enti e delle società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei Segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (anche con modalità informatiche) che consentano ai soggetti. Segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del

¹ Per effetto delle disposizioni del decreto sono abrogati: l’art. 54 *bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 TUPi per gli enti pubblici; l’art. 6, commi 2 *ter* e 2 *quater*, del Decreto 231; l’art. 3 del d. lgs. 179/2017. È stato invece modificato l’art. 6 comma 2 *bis* del Decreto 231.

Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- la previsione di sanzioni disciplinari per coloro che effettuano – con dolo o colpa grave – segnalazioni infondate.

Rispetto alle novità introdotte, GHC garantisce la tutela di tutti coloro che effettuino segnalazioni *whistleblowing*

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni di cui al Decreto *Whistleblowing*, si rende, dunque, necessaria l'introduzione di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del Segnalante e il connesso diritto alla riservatezza di quest'ultimo, nonché l'introduzione di specifiche previsioni all'interno del sistema disciplinare volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del Segnalante.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Riferimenti Normativi	
Interni	<ul style="list-style-type: none"> • Modello 231 • Codice Etico del Gruppo GHC (per gli aspetti corrispondenti a quelli indicati al paragrafo 5.1.)
Esterni	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 231 • Decreto <i>Whistleblowing</i> • GDPR • Codice <i>Privacy</i>

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

I Destinatari della presente Procedura sono quelli espressamente individuati dal Decreto *Whistleblowing* e indicati di seguito:

- i lavoratori della Società, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i fornitori, da intendersi come i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della società;
- gli azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- le persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società;
- i candidati a rapporti di lavoro;
- gli ex dipendenti.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte al successivo Paragrafo 10 sono estese anche ai seguenti soggetti (cosiddetti “**Soggetti Collegati**”):

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all’interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);

-
- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto Segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la compartecipazione maggioritaria);
 - enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società);
 - enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto Segnalante (es. *partnership* tra imprese).

I Destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere indagini autonome, ferme restando le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione, come indicate nella presente Procedura.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

5.1 Oggetto della segnalazione

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, l'oggetto della segnalazione nel contesto lavorativo di GHC – in considerazione del fatto che la Società risulta impiegare meno di cinquanta dipendenti – può essere costituito esclusivamente da:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231.

Laddove la segnalazione riguardasse un'altra società del Gruppo, si prega di consultare la Procedura *Whistleblowing* adottata dalla relativa società, per conoscere quali sono le violazioni segnalabili ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

5.1.1 Esclusioni

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

Sono escluse dalle segnalazioni di interesse ai sensi del Decreto *Whistleblowing* – che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dal presente documento e dal Decreto *Whistleblowing* – quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alla funzione “Personale e Servizi Generali”;
- segnalazioni contenenti frasi ingiuriose o minacciose o fondate su mere “voci di corridoio” o “sentito dire” prive di qualunque riferimento fattuale;
- le violazioni del Codice Etico diverse dalle violazioni indicate nel precedente paragrafo 5.1 (che dovranno essere segnalate al canale indicato all’interno di detto documento).

Inoltre, si precisa che la segnalazione effettuata tramite canali interni diversi da quelli indicati dalla presente Procedura e a soggetti diversi da quelli indicati al successivo paragrafo 6 non verrà trattata ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, salvo che il soggetto che la riceva provveda alla trasmissione della stessa al Gestore delle Segnalazioni (come indicato nel successivo paragrafo 6).

6. SOGGETTI RESPONSABILI DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Società ha individuato quale destinatario delle segnalazioni il Comitato *Whistleblowing*, che viene appositamente istituito per la ricezione delle segnalazioni effettuate ai sensi della presente Procedura ed è composto da: il Responsabile della Funzione *Risk Management*, il Responsabile della Direzione Affari Legali e Societari e il Responsabile della Funzione *Internal Audit*.

In particolare – come meglio spiegato oltre – il Responsabile della Funzione *Risk Management* costituisce il primo “filtro” delle segnalazioni: in caso di conflitto di interessi tra Segnalante e uno degli altri membri del Comitato *Whistleblowing*, il Responsabile della Funzione *Risk Management* provvede a trasmettere la segnalazione solo al membro non in conflitto con il Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto *Whistleblowing*.

La Segnalazione viene trasmessa, dandone comunicazione al Segnalante, all’Organismo di Vigilanza, al quale viene dato accesso alla Piattaforma e che viene individuato (e indicato di seguito) come “Gestore delle Segnalazioni”.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni ricevesse una segnalazione riguardante una violazione – rientrante nell’ambito di applicazione della presente Procedura – attraverso canali diversi da quelli indicati al paragrafo 7 (ad esempio, invio di un’email a un soggetto che non si identifica con il Gestore delle Segnalazioni), tale soggetto dovrà:

- trasmetterla al *Gestore* delle Segnalazioni immediatamente e, comunque, entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; in tal caso il *Gestore* delle Segnalazioni – se valuta la segnalazione “pertinente” ai sensi della Procedura provvede al caricamento della stessa sulla Piattaforma in modo da garantire – a partire dal ricevimento della segnalazione – i criteri di riservatezza di cui al Decreto *Whistleblowing*;
- contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione, ove possibile.

7. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Società può prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). La segnalazione – anche quella non anonima – deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e della pertinenza della stessa ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante potrebbe non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste. A tal proposito, il Segnalante può integrare le informazioni relative alla segnalazione successivamente.

La Società ha inteso avvalersi della possibilità offerta dal Decreto *Whistleblowing*, che all'art. 4, comma 4 prevede che “[i] soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna”.

In particolare, le segnalazioni di cui al paragrafo 5.1 potranno essere inviate attraverso i seguenti canali (che garantiscono, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante, della Persona Coinvolta, dei Soggetti Collegati nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione):

- (A) per iscritto a mezzo della Piattaforma accessibile all'indirizzo pubblicato sul sito internet della Società con la possibilità di caricare documenti e contenuti video;
- (B) mediante messaggistica vocale per mezzo della Piattaforma accessibile all'indirizzo pubblicato sul sito internet della Società;
- (C) oralmente, con incontro diretto con il Gestore della Segnalazione. Il contenuto dell'incontro verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato; tale verbale viene caricato sulla Piattaforma.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE

Una volta ricevuta la segnalazione, secondo il canale previsto nella presente Procedura, la gestione della stessa prevede le seguenti attività:

a) Attività preliminare e classificazione della segnalazione

Al ricevimento della segnalazione, il Responsabile *Risk Management*:

- a. rilascia al Segnalante, tramite Piattaforma, **avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della segnalazione, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della Procedura (secondo quanto indicato al paragrafo 5.1.);
- c. il Responsabile del *Risk Management*, con eventuale supporto del Comitato *Whistleblowing*;

- i. classifica la segnalazione come “pertinente” quando la stessa risulta essere stata inviata in conformità al Decreto *Whistleblowing* e alla presente Procedura e la violazione segnalata rientri nel campo di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e della presente Procedura (secondo quanto indicato al paragrafo 5.1.);
- ii. classifica la segnalazione come “non pertinente” e l’archivia (dandone motivazione al Segnalante tramite la Piattaforma), quando:
 - la stessa è manifestamente infondata, per l’assenza di elementi di fatto riconducibili alle segnalazioni indicate al paragrafo 5.1 della presente Procedura;
 - la stessa rientra nei casi di esclusione indicati al paragrafo 5.1.1. della presente Procedura;
 - viene prodotta solo documentazione, senza ulteriori informazioni tali da integrare una segnalazione.

Nelle ipotesi di segnalazioni pertinenti, il Comitato *Whistleblowing* provvede a coinvolgere tempestivamente (dando opportuno accesso alla Piattaforma) il Gestore delle segnalazioni (individuato – come indicato al paragrafo 6 – nell’OdV), avvalendosi del supporto di un membro o dell’intero Comitato *Whistleblowing*.

In caso di segnalazioni pertinenti, il Gestore delle segnalazioni (con il supporto di un componente o dell’intero Comitato *Whistleblowing*) svolge l’attività istruttoria in relazione alla segnalazione.

b) Istruttoria

L’istruttoria è l’insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull’identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e sull’oggetto della segnalazione.

L’istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Se la segnalazione risulta rientrante nell’ambito oggettivo del Decreto *Whistleblowing* e risulta supportata da elementi sufficienti per procedere, il Gestore della Segnalazione, con eventuale supporto di un componente o dell’intero Comitato *Whistleblowing*, avvia la fase di istruttoria e, a tal fine, può:

-
- richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante, se non anonimo;
 - richiedere chiarimenti a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele (es. quando non è correttamente precisato nella segnalazione l'identità del Segnalante, oppure quando la segnalazione non è correttamente circostanziata);
 - acquisire documenti interni all'azienda;
 - procedere all'audizione di altri esponenti aziendali che, sulla scorta del contenuto della segnalazione, potrebbero essere informati dei fatti oggetto della segnalazione stessa;
 - avvalersi, nel caso in cui la segnalazione lo renda necessario, di consulenti esterni specializzati nello svolgimento di attività investigativa ovvero esperti nelle materie giuridiche specialistiche connesse all'oggetto della segnalazione;
 - procedere all'audizione del Segnalato (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti) qualora ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e le tutele garantite al Segnalante ai sensi del successivo paragrafo 10.

Per ogni audizione deve essere redatto apposito verbale sottoscritto da tutti coloro che hanno partecipato all'audizione.

c) Riscontro al Segnalante

Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione nei confronti del Segnalante, il Gestore della Segnalazione termina le attività investigative e comunica l'esito delle stesse al Segnalante tramite la Piattaforma.

Qualora la segnalazione sia di particolare complessità, le attività investigative proseguono, ma di ciò (sempre nel medesimo termine pari a 3 mesi che decorrono dal giorno in cui è stato dato l'avviso di ricevimento) viene informato il Segnalante tramite la Piattaforma.

Come sopra detto, il riscontro è fornito anche nel caso in cui la segnalazione non rientri nell'ambito oggettivo del Decreto *Whistleblowing*.

Al termine delle verifiche, il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto *Whistleblowing*:

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- se non ritiene che vi siano i presupposti per l'archiviazione della segnalazione:
 - 1) informa l'Amministratore Delegato dell'esito dell'accertamento, al fine dell'adozione dei provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela dell'azienda, ivi compresa la denuncia alle Autorità competenti ovvero l'attuazione di azioni di miglioramento eventualmente individuate, nonché ai fini dell'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza (incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare);
 - 2) informa periodicamente il Consiglio di amministrazione in merito alla gestione delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

d) Archiviazione della documentazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto 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.

9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Ferma restando la preferenza per il canale di segnalazione interna, il Decreto *Whistleblowing* prevede per alcune società e a determinate condizioni la possibilità di effettuare le segnalazioni tramite un canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC nonché di effettuare una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Tuttavia, relativamente a GHC, non è possibile effettuare una segnalazione esterna al canale istituito dall'ANAC (né effettuare una divulgazione pubblica); pertanto, per effettuare una segnalazione dovranno essere utilizzati i canali interni e le modalità indicate nella presente Procedura.

Resta ferma la possibilità per il Segnalante e per i soggetti Collegati di segnalare all'ANAC tramite il canale di segnalazione esterna (presente sul sito *web* di detta Autorità) le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Laddove la segnalazione riguardasse un'altra società del Gruppo, si prega di consultare la Procedura *Whistleblowing* adottata dalla relativa società, per sapere se vi è la possibilità di utilizzare ulteriori canali di segnalazione.

10. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Le forme di tutela di seguito elencate sono accordate ai Segnalanti ed agli altri soggetti indicati nel precedente paragrafo 4, a condizione che gli stessi:

- abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- il Segnalante ha rispettato la presente Procedura.

10.1. Riservatezza

Ad eccezione delle "Esclusioni" previste al successivo Paragrafo 10.4, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

L'utilizzo della Piattaforma garantisce la completa riservatezza del Segnalante, in quanto solo il Gestore della Segnalazione può accedere alla segnalazione e la segnalazione è indicata con uno specifico ID utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del Segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto Segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del Segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:

- il consenso del soggetto Segnalante;
- la comprovata necessità da parte del Segnalato di conoscere il nominativo del Segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alla segnalazione ricevuta non possono essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore della Segnalazione.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del Segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del Segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile (come indicato anche al successivo paragrafo 12) una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile. In tal caso, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

10.2. Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti indicati al paragrafo 4 non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC.

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il Segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia. In caso di allegazione di fatti da parte del Segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata.

Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o controversie stragiudiziali oppure domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria il Segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare il contrario (dimostrare che l'azione intrapresa non ha nessun collegamento con la segnalazione).

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai Segnalanti (ossia i Soggetti Collegati) i quali dovranno pertanto fornire elementi di prova per dimostrare la fondatezza della comunicazione con la quale dichiarano di aver subito una ritorsione.

10.3. Limitazioni di responsabilità

Il Decreto *Whistleblowing* prevede ipotesi di esenzione di responsabilità per il Segnalante che riguardano casi specifici regolati dal codice penale o leggi specifiche.

Ad ogni modo, l'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il Segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici);
- il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

10.4. Esclusioni

Le misure e le tutele previste dal presente paragrafo, e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero, quando, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti.

I dati personali inerenti alle segnalazioni ricevute, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante, del Segnalato o di altri individui, saranno trattati dal DPO, quale Titolare autonomo del trattamento, nel rispetto delle disposizioni di cui al Codice Privacy e al GDPR.

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 del Segnalante, a persone diverse da quelle appartenenti all'OdV, che sono espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società deve essere disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi del GDPR e del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR anche rispetto alla possibilità del segnalante di effettuare una segnalazione tramite canale vocale. In tal caso la società richiede all'interessato il consenso affinché il messaggio vocale possa essere registrato mediante un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

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

12. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto *Whistleblowing* e indicati al paragrafo 10.4.) è accertata in capo allo

stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile. Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili a tutti e disponibili al sito internet della Società.

13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione del dipendente.

Le persone responsabili della gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura sono state specificamente formate in relazione al *whistleblowing*.

La formazione in materia di *whistleblowing* viene, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.

ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave².

² Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l’applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell’ANAC.