



# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Vers. 1 del 15.12.2023

## Indice

1. Introduzione .....	3
2. Scopo della Procedura .....	3
3. Perimetro di applicabilità e Destinatari.....	4
4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione.....	4
4.1 Esclusioni .....	5
5. Segnalazioni anonime.....	6
6. Canali di segnalazione .....	6
6.1 Canali di segnalazione interni.....	6
6.1.1 Gestore delle segnalazioni.....	7
6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente .....	7
6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione.....	7
6.1.4 Riscontro al Segnalante .....	8
6.2 Canale esterno presso l'ANAC .....	9
6.3 Divulgazione pubblica.....	9
6.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile .....	10
7. Protezione e tutela del Segnalante .....	10
7.1 Divieto di ritorsione .....	10
7.2 Obbligo di riservatezza .....	11
7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità .....	11
8. Tutela del Segnalato .....	12
9. Sistema disciplinare .....	12
10. Trattamento dei dati personali.....	12
11. Archiviazione e conservazione della documentazione.....	13
12. Diffusione e implementazione .....	13

## 1. Introduzione

In Italia l'introduzione dell'istituto del *Whistleblowing* è avvenuta gradualmente: in un primo momento nel solo settore pubblico con l'emanazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente ha trovato la sua applicazione anche nel settore privato con l'emanazione della Legge n. 179/2017 nei confronti degli enti e delle società che avevano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello").

Il termine "*Whistleblowing*" (letteralmente "soffiare il fischietto") richiama un istituto di origine anglosassone che consente ai dipendenti, ai collaboratori e a tutti gli *stakeholders* di una società o di un ente di segnalare a specifici soggetti ed organismi, appositamente incaricati, la commissione di un reato o di un illecito commesso nell'ambito lavorativo da altri soggetti, operanti all'interno della stessa struttura societaria o aziendale.

La Segnalazione è, pertanto, un atto di manifestazione, mediante il quale il Segnalante (cd. *whistleblower*) aiuta l'ente di appartenenza a ridurre e prevenire l'affioramento di rischi e situazioni pregiudizievoli.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24 (di seguito anche "Decreto") ha da poco aggiornato la disciplina del *Whistleblowing*, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e di normative nazionali, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ne ha esteso l'ambito applicativo.

Da ultimo, le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, e la Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria, datata al 27 ottobre 2023, hanno completato il quadro normativo illustrato.

Premesso quanto sopra, Main Group Technologies S.r.l. (di seguito anche "MGT" o "Società") ha deciso di dotarsi della presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito "Procedura"), con lo scopo di assicurare e promuovere la comunicazione di violazioni anche sospette, della normativa nazionale e internazionale, nonché violazioni di procedure e regole aziendali.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal Decreto.

## 2. Scopo della Procedura

La Società, attraverso l'adozione del presente documento, si prefigge l'obiettivo di prevenire le conseguenze dannose di potenziali comportamenti, commessi all'interno dell'ambito lavorativo e contrari a norme di legge.

La presente Procedura si propone di regolamentare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché di disciplinare le modalità di archiviazione e la successiva cancellazione delle Segnalazioni e della documentazione ad esse correlata.

### 3. Perimetro di applicabilità e Destinatari

I Destinatari sono chiamati a rispettare la Procedura nella sua completezza e a segnalare con tempestività le violazioni, di cui siano venuti a conoscenza, utilizzando i canali di seguito descritti e astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- i dipendenti di MGT;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione con la Società ("Terzi");
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore della Società.

Il *whistleblower*, affinché possa beneficiare delle tutele previste dalla presente Procedura, deve effettuare la Segnalazione:

- ✓ in costanza di rapporto giuridico;
- ✓ quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altri fasi precontrattuali;
- ✓ durante il periodo di prova;
- ✓ in seguito allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

### 4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione

La Segnalazione deve presentare un contenuto accurato e preciso tale da consentire l'avvio delle dovute e necessarie verifiche e/o indagini, affinché possa essere valutata la fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, è opportuno che il contenuto della Segnalazione contenga:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione o l'indicazione di elementi che ne permettano l'individuazione, qualora non si volesse procedere ad una segnalazione anonima (Cfr. Par. 5);
- i dati identificativi o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto, oggetto della Segnalazione;
- la descrizione chiara e completa del fatto.

Le Segnalazioni devono avere carattere di interesse per il bene comune ed essere ricomprese tra le tipologie di non conformità previste dal sistema, così come implementato.

**Il *whistleblower* deve effettuare le Segnalazioni in buona fede e con spirito di responsabilità.**

Affinché la Segnalazione sia il più possibile dettagliata e completa, è utile che il Segnalante indichi le generalità di eventuali altri soggetti, che possano riferire sui fatti segnalati, e alleghi documentazione a sostegno della fondatezza di quanto dichiarato.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni<sup>1</sup> non dovesse ritenere idoneamente circostanziato il contenuto della Segnalazione, può richiedere integrazioni al *whistleblower* mediante il canale appositamente istituito o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Può formare oggetto di Segnalazione qualsiasi informazione, appresa nell'ambito lavorativo, sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati dal legislatore.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono formare oggetto di comunicazione *whistleblowing*:

- ✓ violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ✓ violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- ✓ illeciti commessi nell'ambito della gestione degli appalti pubblici;
- ✓ violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- ✓ violazione delle norme in materia di aiuti di stato;
- ✓ violazione delle norme in materia di concorrenza.

Il *whistleblower* può, altresì, segnalare tutte quelle situazioni che, benché non si presentino già come violazioni, potrebbero essere qualificate come tali sulla base di concreti riscontri.

Sono invitati ad attivare la presente Procedura tutti i Destinatari che rilevassero o venissero a conoscenza di possibili illecità o irregolarità, accadute nel contesto lavorativo o impattanti sull'organizzazione di appartenenza, segnalando i fatti, gli eventi e le circostanze che ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver causato tali violazioni e/o condotte contrarie ai principi cui si ispira la Società.

La Segnalazione può attenersi a qualsiasi soggetto che operi nell'interesse o a vantaggio della Società o presti la propria attività lavorativa e/o professionale in favore o per conto della Società ovvero sia legato alla medesima da rapporti d'affari.

#### 4.1 Esclusioni

Non possono costituire oggetto di Segnalazione:

- ✓ le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- ✓ le notizie prive di fondamento;
- ✓ le informazioni di dominio pubblico;
- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o del denunciante, che riguardano unicamente i propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero concernenti i propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

---

<sup>1</sup> Cfr. Come meglio definito al Par. 6.1.1

- ✓ le Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti normativi europei e da disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, in quanto già promotrici di garanzie ed apposite procedure di Segnalazione (Parte II, Allegato al D. Lgs. 24/2023);
- ✓ le 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.

## 5. Segnalazioni anonime

È riconosciuta al Segnalante la possibilità di effettuare Segnalazioni in forma anonima, ossia prive di elementi che consentano l'identificazione della propria identità.

Le Segnalazioni anonime, ove risultino dettagliate, circostanziali e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie.

Il soggetto deputato alla registrazione e all'archiviazione della Segnalazione e della relativa documentazione è il Gestore delle segnalazioni, che dovrà compiere tali attività nel rispetto dei criteri generali di conservazione degli atti applicabili.

## 6. Canali di segnalazione

Il Legislatore ha previsto l'istituzione di diversi canali di segnalazione che potranno essere impiegati dal Segnalante:

- canali di segnalazione interni;
- canale di segnalazione esterno;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

È fondamentale evidenziare che i canali di segnalazione elencati non sono alternativi: il Segnalante è tenuto a trasmettere la Segnalazione utilizzando i canali di segnalazione interni, ritenuti principali, e ad impiegare gli altri canali indicati soltanto al sussistere delle condizioni specificamente statuite dal Legislatore per ciascuna modalità di comunicazione e riportate nella presente Procedura.

### 6.1 Canali di segnalazione interni

La Società ha istituito appositi canali di comunicazione, così articolati:

- Posta ordinaria alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni Main Group Technologies S.r.l. al seguente indirizzo: Via Madonna Sette Dolori n. 11 - 27029 – Vigevano (PV)<sup>2</sup>;
- Linea telefonica 0381.691504;
- Incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, su richiesta del Segnalante.

---

<sup>2</sup> Qualora il Segnalante scegliesse di presentare la Segnalazione mediante il canale della posta ordinaria, è necessario, in vista della protocollazione della Segnalazione, che la stessa venga inserita in due buste chiuse:

- la prima contenente le generalità del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, qualora il soggetto scegliesse di non restare anonimo;
- la seconda contenente la Segnalazione vera e propria.

Il Segnalante dovrà poi inserire entrambe le buste in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore delle segnalazioni MGT S.r.l.

La Segnalazione sarà sottoposta a protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore delle segnalazioni.

La Società si impegna a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Facilitatore<sup>3</sup>, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e di eventuali documenti allegati.

Il Segnalante può sempre decidere di mantenere l'anonimato.

### 6.1.1 Gestore delle segnalazioni

Il Gestore delle segnalazioni è individuato nell'Avv. Andrea Rodolfo Masera, con studio a Vigevano, via Madonna Sette Dolori n. 11, telefono 0381691504, mail: masera@studio-avvocati-associati.it

A seguito della ricezione della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni provvede:

- entro **sette giorni** dal ricevimento della Segnalazione a rilasciare, ove possibile, un avviso di ricevimento;
- ove possibile e necessario, a mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e, ove necessario, a richiedere ulteriori informazioni;
- a compiere l'attività istruttoria relativa alla Segnalazione;
- a dare un riscontro in merito alla Segnalazione entro **tre mesi** dall'avviso di ricevimento o, in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nella gestione delle attività operative il Gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate.

Nel caso in cui il Gestore delle segnalazioni dovesse coincidere con il Segnalante, con il Segnalato o dovesse essere coinvolto o interessato dalla Segnalazione, la stessa sarà immediatamente inviata al Consiglio d'Amministrazione, che garantirà la gestione efficace, indipendente e autonoma della Segnalazione, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

### 6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente

La Segnalazione, inviata ad un soggetto diverso da quello individuato e ritenuto competente, è considerata "Segnalazione *whistleblowing*", ove il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele previste in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dal contenuto della Segnalazione. In questi due casi la Segnalazione deve essere inviata, entro sette giorni dalla sua ricezione, al Gestore delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

### 6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione

La Segnalazione è sottoposta ad un controllo preliminare volto a verificarne la procedibilità e l'ammissibilità.

---

<sup>3</sup> Cfr. Par. 7.

Il Gestore delle segnalazioni verifica inizialmente se l'oggetto della Segnalazione rientra nell'ambito applicativo del Decreto, se il Segnalante è uno dei soggetti legittimati ad effettuarla e, infine, se la Segnalazione presenta gli elementi costitutivi precedentemente descritti (Cfr. par. 4).

Qualora la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore delle segnalazioni provvede alla sua archiviazione, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni dà inizio all'istruttoria, analizzando i fatti e le condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. L'attività istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente al Gestore delle segnalazioni, che ha peraltro il dovere di garantire che siano svolte correttamente tutte le necessarie verifiche, ad esempio le audizioni di soggetti informati sui fatti segnalati e l'acquisizione di documenti o informazioni ulteriori.

Nel caso in cui il Gestore delle segnalazioni ritenga necessario ricorrere all'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché al supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, per poter garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, oscura qualsiasi dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al Facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della Segnalazione).

Terminata l'attività di accertamento, il Gestore delle segnalazioni può:

- ✓ archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- ✓ dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. A tal riguardo, il Gestore delle segnalazioni non è competente per valutare le responsabilità individuali e gli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti.

Tutte le fasi di gestione della Segnalazione devono essere sempre tracciabili e archiviate regolarmente e, in ogni caso, deve sempre essere garantita la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

#### **6.1.4 Riscontro al Segnalante**

Il Legislatore ha previsto che entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso il Gestore della segnalazione sia tenuto a dare un riscontro al Segnalante.

Tale termine non è, però, perentorio, potendo sussistere circostanze che richiedano un tempo maggiore per lo svolgimento delle verifiche necessarie.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore della segnalazione comunica al Segnalante:

- ✓ l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- ✓ l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- ✓ l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, il Gestore delle segnalazioni comunica al Segnalante l'esito finale dell'ulteriore istruttoria svolta.

## 6.2 Canale esterno presso l'ANAC

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione anche attraverso il canale esterno istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a cui è affidato il compito di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché sul contenuto della Segnalazione e sulla relativa documentazione.

L'utilizzazione del canale esterno è consentita soltanto al ricorrere di determinate condizioni, ossia qualora:

- non sia presente un canale di segnalazione interno alla società o, se sia presente, non risulti attivo o conforme alla legge;
- la Segnalazione interna presentata non abbia avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC ha l'obbligo di comunicare al Segnalante l'esito del proprio accertamento, che può consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, nell'emanazione di una raccomandazione o nell'applicazione di una sanzione amministrativa e, qualora accerti nel settore privato la sussistenza di ritorsioni conseguenti alle Segnalazioni, dovrà informarne l'Ispettorato nazionale del lavoro.

## 6.3 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può rendere di dominio pubblico le informazioni sulle violazioni con l'ausilio della stampa o di altri mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, utilizzando in tal caso il canale della divulgazione pubblica.

Affinché il *whistleblower* possa presentare una Segnalazione attraverso questa modalità, è necessario siano rispettate le seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste all'interno della presente *policy* e non ha ricevuto alcun riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

## 6.4 Denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile

Il Segnalante per denunciare la commissione di condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito lavorativo, può rivolgersi direttamente all’Autorità giudiziaria o contabile.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vanno rispettate dagli ufficiali dell’Autorità giudiziaria, cui è sporta la denuncia.

## 7. Protezione e tutela del Segnalante

Il Legislatore ha previsto una serie di tutele, volte alla protezione non solo del *whistleblower*, ma anche di altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, a causa del ruolo assunto o della particolare vicinanza o legame con il Segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- ✓ i Facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ✓ le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, in costanza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ i colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso presta la sua attività lavorativa, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

Le misure di protezione, di seguito elencate, si applicano esclusivamente, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- ✓ al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell’ambito oggettivo di cui all’art. 1 D. Lgs. 24/2023;
- ✓ la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura.

Si ricorda che le ragioni personali, che hanno indotto la persona a segnalare, non sono rilevanti ai fini del riconoscimento della tutela.

### 7.1 Divieto di ritorsione

La Società vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a seguito della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono considerate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ritorsioni:

- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro;
- la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- la discriminazione o il trattamento di sfavore;

- l'adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalante può comunicare le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, all'ANAC, la quale provvederà ad informarne l'Ispettorato nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria spettanza.

L'ANAC ha il compito di accertare il nesso causale tra la ritorsione e la Segnalazione e, in caso di accertamento positivo, decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative, a carico del responsabile della ritorsione.

Qualora il Segnalante dovesse essere licenziato in virtù della Segnalazione presentata, ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 Legge 300/1970 o dell'art. 2 D.lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

## **7.2 Obbligo di riservatezza**

Tutte le Segnalazioni ricevute saranno gestite in maniera riservata nei limiti e per quanto consentito dalle specifiche circostanze.

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rilevate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003.

## **7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità**

Il Legislatore ha previsto delle sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

La Società potrà intraprendere le opportune iniziative a tutela dei propri diritti.

Il Segnalante non potrà essere punito qualora, nell'ambito della sua Segnalazione, riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- ✓ coperte dall'obbligo di segreto;
- ✓ relative alla tutela del diritto d'autore;
- ✓ relative alla protezione dei dati personali,
- ✓ che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La responsabilità è esclusa soltanto nel caso in cui ricorrano cumulativamente le seguenti condizioni:

1. il Segnalante, al momento della Segnalazione, avesse fondati motivi per ritenere che la divulgazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
2. la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura.

Allo stesso modo, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

## **8. Tutela del Segnalato**

La Segnalazione non è sufficiente da sola ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, si decidesse di procedere con l'attività istruttoria, il soggetto Segnalato potrà essere interpellato e verrà ad egli garantita la facoltà di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## **9. Sistema disciplinare**

È prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di mancato rispetto della presente Procedura, fermo restando in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

La Società potrà irrogare, infatti, le sanzioni disciplinari, previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento e dal Regolamento aziendale della Società, a coloro che:

- ✓ abbiano segnalato in mala fede violazioni che si rivelino infondate;
- ✓ abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura;
- ✓ abbiano commesso ritorsioni nei confronti del Segnalante e di tutti i soggetti tutelati ai sensi della normativa;
- ✓ abbiano ostacolato o tentato di ostacolare le Segnalazioni;
- ✓ abbiano violato gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- ✓ non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

## **10. Trattamento dei dati personali**

I dati personali raccolti a seguito di Segnalazioni, sono trattati in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e dal D.lgs. 196/2003 (Codice *privacy*).

La Società è il titolare del trattamento dei dati e adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Il Gestore delle Segnalazioni riveste la posizione di Autorizzato al Trattamento dei dati personali.

I dati personali degli interessati (Segnalanti) sono trattati per le finalità connesse alla presente Procedura e per l'adempimento egli obblighi previsti dalla legge.

Non rientrano, dunque, nel suddetto trattamento i meri reclami o lamentale.

Saranno conservati e, dunque, trattati esclusivamente i dati strettamente ed oggettivamente necessari a verificare la fondatezza della Segnalazione.

I dati personali, che chiaramente non siano utili e necessari al trattamento e gestione di una determinata Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

## **11. Archiviazione e conservazione della documentazione**

Il Gestore delle Segnalazioni provvede all'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della Segnalazione per garantire la tracciabilità e la riservatezza delle Segnalazioni. La conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione sarà limitata al tempo strettamente necessario per il trattamento della stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

## **12. Diffusione e implementazione**

Per garantirne la corretta applicazione, la Società si impegna a comunicare e rendere disponibile la presente Procedura (anche in estratto) a tutti i Destinatari nei luoghi di lavoro, nonché in una sezione apposita del sito *web* della Società.