PO/28WHI

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'

(C.D. WHISTLEBLOWING)

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 Nº 24

REV.	DATA	REDATTO DA	VERIFICATO DA	APPROVATO DA
0	13/12/2023	BRANDALISIO ELENA (CFO-HR)	BUSINARO UMBERTO (GESTORE della SEGNALAZIONE)	SALMISTARO ALBERTO (PRESIDENTE CDA)
1	23/06/2025	MACIAS ALZOLA PASTORA (HR GENERALIST)	BUSINARO UMBERTO (GESTORE della SEGNALAZIONE)	SALMISTARO ALBERTO (PRESIDENTE CDA)
2	08/09/2025	MACIAS ALZOLA PASTORA (HR GENERALIST)	BUSINARO UMBERTO (GESTORE della SEGNALAZIONE)	SALMISTARO ALBERTO (PRESIDENTE CDA)
3	27/10/2026	MACIAS ALZOLA PASTORA (HR GENERALIST)	BUSINARO UMBERTO (GESTORE della SEGNALAZIONE)	SALMISTARO ALBERTO (PRESIDENTE CDA)
4				

Sommario

1 PREMESSE ... 3
2 CONTESTO DI RIFERIMENTO: IL D.LGS. 24/2023 ... 3
3 OBIETTIVI ... 4
4 SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA ... 4
5 DESTINATARI DELLA PROCEDURA ... 4
6 ATTORI COINVOLTI ... 4
7 PROCEDURE E ALTRI DOCUMENTI CORRELATI ... 5
8 LA SEGNALAZIONE ... 5
8.1 Oggetto della Segnalazione ... 6
8.2 Segnalazioni vietate ... 7
8.3 Forma e contenuti minimi delle Segnalazioni ... 7
8.4 Modalità di inoltro della Segnalazione Interna ... 9
9 Tutela del segnalante ... 9
9.1 La tutela della riservatezza del segnalante ... 9
9.2 Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante ... 10
9.3 Tutela del Segnalato ... 10
9.4 Trattamento dei dati personali ... 11
10 MODALITÀ OPERATIVE ... 12
10.1 Protocollazione e custodia ... 12
10.2 Istruttoria preliminare ... 12
10.3 Istruttoria e comunicazione dell'esito ... 12
10.4 Archiviazione ... 13
11 DISCLOSURE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE ... 14
12 INFRAZIONI ALLA PROCEDURA ... 14

1 PREMESSE

HIREF SPA (nel seguito sempre e solo la "Società) intende adeguarsi alla normativa vigente con riferimento al fenomeno del "whistleblowing" e così provvedere alla corretta gestione della segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite ai sensi di legge comprese abusi e molestie.

2 CONTESTO DI RIFERIMENTO: IL D.LGS. 24/2023

Il legislatore ha approvato il D.Lgs. 24/2023 il quale, nell'abrogare (art. 23) l'art. 6 commi 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231/2001, ha ulteriormente definito:

- l'ambito di applicazione soggettivo sia attivo che passivo;
- gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;

- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante e degli altri soggetti di cui all'art. 3 comma 5 di cui al D.Lgs. 23/2024.

3 OBIETTIVI

Obiettivo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative per effettuare una segnalazione e di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

4 SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni. A tal fine, la presente Procedura:

- definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

il tutto nel rispetto della normativa attuale di riferimento.

5 DESTINATARI DELLA PROCEDURA

I "Destinatari" della presente procedura sono tutti i dirigenti, dipendenti, collaboratori della Società, nonché gli appaltatori, i fornitori e i consulenti che ad ogni modo si relazionano con la stessa nonché tutti gli stakeholders ai sensi e con gli effetti di quanto previsto dall'art. 3 comma 3 D.Lgs. 24/2023.

Si specifica che, per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia (artt. 331, 361 e 362 c.p.p.), la segnalazione effettuata in accordo con la presente procedura non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

6 ATTORI COINVOLTI

Il Segnalante

È la persona fisica che, essendo venuto a conoscenza di informazioni sulle violazioni (cfr. lettera a, comma 1 art. 2 del D. Lgs 24/2023) acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, effettua la Segnalazione: dirigenti, dipendenti, collaboratori, appaltatori, fornitori e consulenti, prestatori d'opera della Società ovvero altri soggetti interessati ed inquadrabili quali Stakeholders della Società.

Il Facilitatore

Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

La Persona Coinvolta

La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Il Gestore della Segnalazione

Il soggetto incaricato della gestione della segnalazione di eventuali violazioni è l'avv. Umberto Businaro, domiciliato in Selvazzano Dentro (PD), via Pelosa 76/A p.e.c. umberto.businaro@ordineavvocatipadova.it allo scopo nominato dall'organo gestorio, previa verifica dell'adeguata formazione dello stesso.

Nell'ipotesi di gravi e prolungati impedimenti, rimane in carico al Gestore della Segnalazione identificare un proprio sostituto per l'adempimento delle attività di cui è destinatario, ivi compresa la verifica dell'adeguata formazione del sostituto.

7 PROCEDURE E ALTRI DOCUMENTI CORRELATI

La presente procedura è inserita nel sistema gestionale della Società ed integra, se presenti:

- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico aziendale;
- Procedura prevenzione abusi e molestie
- Eventuali altri documenti correlati.

8 LA SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

Considerato lo spirito della norma – che è quello di incentivare la collaborazione più ampia finalizzata all'emersione di fenomeni corruttivi – non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che una irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Può altresì formare oggetto di Segnalazione un'attività illecita intrapresa, ma non ancora perfezionatasi, in presenza di elementi precisi e concordanti.

La tutela del segnalante viene garantita soltanto se la Segnalazione è fatta in buona fede e non presenti il profilo di un atto pretestuoso finalizzato alla calunnia e alla diffamazione (si veda a riguardo il par. “Segnalazioni vietate”).

8.1 Oggetto della Segnalazione

I Destinatari della presente policy possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente 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 presente 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;
    - prevenzione abusi e molestie
2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società 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;
4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2) e 3);

Al fine di agevolare l’identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- corruzione attiva e/o passiva e cattiva amministrazione, abuso o eccesso di potere;

- reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi o irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio;
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- assunzioni non trasparenti;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori;
- clienti o azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società.

8.2 Segnalazioni vietate

La protezione applicabile al whistleblowing non riguarda doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante, o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e nell'ipotesi sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si mette in evidenza che, nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, e tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

Inoltre, la riservatezza del Segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di altri Enti Pubblici originatesi a seguito della Segnalazione stessa.

8.3 Forma e contenuti minimi delle Segnalazioni

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore delle Segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza

dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine la segnalazione dovrebbe avere i seguenti requisiti essenziali:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione (Segnalante), con indicazione della posizione o funzione svolta, salvo che la Segnalazione non sia stata fatta in forma anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, facendo emergere, laddove possibile l'interesse generale all'integrità della Società (Oggetto);
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali o di business) che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (Segnalato e altri soggetti coinvolti);

Inoltre, il Segnalante potrà indicare ulteriori elementi, quali ad esempio:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Il Segnalante potrà allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

La Segnalazione non dovrà contenere dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona (di seguito "Categorie particolari di dati"), salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa.

Nel caso in cui il "Gestore della Segnalazione" raccolga dal Segnalante Categorie particolari di dati che riguardano quest'ultimo, il "Gestore della Segnalazione" le tratterà nel rispetto della vigente normativa per l'adempimento di un obbligo di legge.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del Denunciato.

Le segnalazioni relative a violazioni in materia di parità di genere verranno comunicate al Comitato Guida.

8.4 Modalità di inoltro della Segnalazione Interna

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

- attraverso la Piattaforma Whistleblowing (di seguito, il "Software"), quale canale interno privilegiato di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante in ossequio alla normativa e accessibile tramite il seguente indirizzo Internet: https://hirefgroup.segnalazioni.eu/#/
- attraverso una segnalazione orale con richiesta di incontro diretto da effettuarsi a mezzo linea telefonica al n. +39 0498801372 nei normali orari d'ufficio (09.00-12.30 / 14.30-18.00) ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 24/2023.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione presso il canale predisposto da ANAC se e solo se 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 dalla norma nella disposizione relativa alla segnalazione interna;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

9 Tutela del segnalante

L'intero processo garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del facilitatore – se presente - sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo e in conformità alla normativa vigente, la Società attraverso la presente procedura ha formalizzato:

- la tutela della riservatezza del segnalante e del facilitatore – se presente;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante e degli altri soggetti – se presenti – di cui all'art 3 comma 5, D.Lgs. 24/2023

9.1 La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il *Gestore della Segnalazione* può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta la segnalazione, la trasmettono immediatamente al Gestore della Segnalazione che provvederà ad inserire tutte le informazioni nella piattaforma informatica, dandone successiva informazione al segnalante.

A seguito di eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato, la tutela del segnalante è così articolata:

- 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.

9.2 Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Gestore della Segnalazione.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

Le misure di tutela descritte in questa sezione verranno applicate anche a terze parti eventualmente coinvolte nella Segnalazione, quali a titolo esemplificativo:

- terzi che abbiano supportato il Segnalante nel corso della Segnalazione (c.d. "facilitatori");
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che siano legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente.

9.3 Tutela del Segnalato

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al Segnalante, di cui al paragrafo "Tutela del Segnalante", va accordata anche al Segnalato, avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della Segnalazione a terzi. La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione.

9.4 Trattamento dei dati personali

Si precisa, inoltre, che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

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

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni ricevono una specifica autorizzazione e formazione, come previsto dagli artt. 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I soggetti esterni che forniscono servizi strumentali alla gestione delle segnalazioni (es: fornitori della Piattaforma informatica o servizi di gestione della posta elettronica) sono designati quali Responsabile del trattamento ex art. 28 del regolamento (UE) 2016/679. Tali soggetti sono tenuti a fornire garanzie in merito all'adozione di adeguate misure di sicurezza conformi all'art. 32 del regolamento (UE) 2016/679 nonché assicurare un adeguato livello di rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compresa l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 sulla tutela dell'identità del segnalante.

La normativa europea sulla protezione dei dati personali prevede che, in alcuni casi specifici, la legge nazionale possa limitare la portata degli obblighi del titolare del trattamento e dei diritti generalmente riconosciuti agli interessati in riferimento ai propri dati personali previsti al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679.

Come stabilito dall'art. 13 comma 3 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art.2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento rivolgendosi direttamente al Gestore della Segnalazione con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione.

Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del regolamento (UE) 2016/679, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi il citato Regolamento.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall' articolo 2-undecies, lett. f del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

10 MODALITÀ OPERATIVE

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

a. protocollazione e custodia;

b. istruttoria;

c. investigazione e comunicazione dell'esito;

d. Archiviazione.

10.1 Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il Gestore, provvede ad inserire nel Software la segnalazione pervenuta, inserendo nel campo note giorno e ora della segnalazione e procedendo all'upload dei documenti comprovanti.

10.2 Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

A tal fine il Gestore della Segnalazione valuta i contenuti effettuando un primo screening e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante;
- nel caso la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, se possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Laddove non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata e, se possibile, ne viene data comunicazione al segnalante;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

10.3 Istruttoria e comunicazione dell'esito

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 segnala 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.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore della Segnalazione procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore della Segnalazione attiva i responsabili aziendali (HR e/o organo gestorio, tenuto conto della gravità della segnalazione istruita) per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

In caso di Segnalazioni fondate che riguardino uno o più membri dell'organo gestorio o dell'organo di controllo – se presente–, il Gestore della Segnalazione individua all'interno dell'organigramma Sociale il soggetto non coinvolto ritenuto più adeguato alla gestione del processo interno.

Per la gestione del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al sistema disciplinare della Società ed al Contratto Collettivo Applicabile.

10.4 Archiviazione

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 il Software, ed eventualmente attraverso cartelle di rete protette da password o in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso il domicilio del Gestore della Segnalazione, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed a tale scopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

L'organo preposto assicura che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante. La relazione finale verrà trasmessa e/o condivisa con il Consigliere Delegato che procederà a informare le funzioni aziendali coinvolte, nel caso si renda necessario intervenire con provvedimenti disciplinari.

Per la gestione del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al sistema disciplinare della Società.

Il Gestore delle Segnalazioni rende conto in apposita Relazione annuale all'Organo Gestorio del numero di Segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi che tale

documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante.

11 DISCLOSURE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Trova integrale applicazione il disposto di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023

12 INFRAZIONI ALLA PROCEDURA

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i soggetti coinvolti l'applicazione del Sistema Disciplinare di riferimento e comunque in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, fatto salvo che l'infrazione non costituisca violazione di legge perseguibile per via giudiziale.