BORDONI	**PROCEDURA** **GESTIONE SEGNALAZIONI (*Whistleblowing*)**

Revisioni	Data	Descrizione Modifica
0	15/12/2023	Prima adozione
1	22/05/2026	Aggiornamento riferimenti canali di segnalazione posta ordinaria/raccomandata

Scopo **2**
Definizioni **2**
Destinatari e campo di applicazione **3**
Oggetto delle segnalazioni **4**
SEGNALAZIONI VIETATE 4
SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE 5
SEGNALAZIONI IN MALA FEDE 5
SEGNALAZIONI ANONIME 5
Canali di segnalazione **6**
Descrizione del procedimento **7**
INVIO DELLA SEGNALAZIONE 7
Piattaforma on-line (strumento di segnalazione prioritario) 7
Posta ordinaria/raccomandata 7
INVIO DELLA SEGNALAZIONE AD UN SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE 8
GESTIONE DI EVENTUALI CONFLITTI DI INTERESSI 8
VERIFICA DI FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 9
ATTIVITÀ SUCCESSIVE 10
CONSERVAZIONE 10
AZIONI CORRETTIVE E DI MONITORAGGIO 11
Le tutele per il segnalante **11**
TUTELA DELLA RISERVATEZZA 12
TUTELA DA RITORSIONI 13
PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE 14
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE TERZO 15
Trattamento dei dati personali **15**
Adozione e aggiornamento della procedura **16**
Informazione e formazione **16**

Scopo

La presente procedura fornisce strumenti e indicazioni operative per la trasmissione, ricezione e analisi delle segnalazioni come di seguito meglio definite, nel rispetto della normativa e degli orientamenti vigenti in materia:

- D.lgs. 24/2023, il quale ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico, l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, sia pubblico sia privato;
- Linee Guida ANAC giugno 2023;
- Linee Guida Confindustria 'Nuova disciplina Whistleblowing - Guida operativa per gli enti privati';
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR")

Definizioni

Società/Ente	SALUMIFICIO BORDONI S.R.L.
Segnalazione	Comunicazione scritta o orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere state commesse all'interno della Società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione in merito a violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i *business partner*
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo
Gestore delle segnalazioni e/o Gestore	È il soggetto nominato dalla Società, autonomo e specificatamente formato, incaricato di gestire le segnalazioni effettuate per il tramite del canale di segnalazione interno, individuato in Seneca S.r.l.
Piattaforma	Piattaforma *web* conforme alla normativa di cui al D.lgs. 24/2023, nonché al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), che permette al segnalante di effettuare segnalazioni e che garantisce la riservatezza

	dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta unicamente allo scopo di arrecare un danno

Destinatari e campo di applicazione

La presente procedura si applica a:

a) **vertici aziendali**, componenti degli organi sociali e di controllo della SOCIETÀ;
b) **il gestore delle segnalazioni** nominato dalla SOCIETÀ per la gestione delle SEGNALAZIONI (di seguito anche il "GESTORE DELLE SEGNALAZIONI" o il "GESTORE");
c) **dipendenti** della SOCIETÀ a prescindere dall'inquadramento contrattuale (anche se in periodo di prova) e ai soggetti che si trovano anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con SALUMIFICIO BORDONI S.R.L. pur non rivestendo la qualifica di dipendenti (es.: volontari e tirocinanti - retribuiti e non retribuiti),
d) **coloro che cooperano e collaborano** con la SOCIETÀ – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi (es.: lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti nello svolgimento della propria attività lavorativa),

La SEGNALAZIONE può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui il SEGNALANTE sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, nel caso in cui il SEGNALANTE sia venuto a conoscenza di violazioni prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

Oggetto delle segnalazioni

La SEGNALAZIONE può riguardare comportamenti, azioni od omissioni che ledono l'integrità della SOCIETÀ, in particolare:

a) **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali**
   Ad esempio, nel caso in cui la SOCIETÀ stia fornendo informazioni false ai clienti o agli azionisti.

b) **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** o che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea relativi, tra gli altri, ai seguenti settori: appalti pubblici; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Possono essere segnalate sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il SEGNALANTE, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.
Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate.

SEGNALAZIONI VIETATE

Sono vietate e quindi considerate non rilevanti e non perseguibili, le SEGNALAZIONI:

- relative a contestazioni, rivendicazioni o **richieste legate ad un interesse di carattere personale** del SEGNALANTE che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o propri superiori (es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o superiori gerarchici);
- **fondate su meri sospetti** o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- aventi **finalità puramente diffamatorie** o calunniose (es. segnalazioni che riportano informazioni per screditare la reputazione di una persona);
- aventi toni ingiuriosi o contenenti **offese personali o giudizi morali**, volte 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 (es. segnalazioni contenenti parole di disprezzo/offensive);

- relative a informazioni che sono **già totalmente di dominio pubblico** (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazioni - giornali, siti internet - e sentenze);
- di violazioni **già disciplinate** nelle direttive e nei regolamenti dell'**Unione europea** e nelle disposizioni attuative dell'**ordinamento italiano** che già garantiscono **apposite procedure di segnalazione** (es. violazioni del settore bancario. Nel Testo Unico Bancario sono previsti Sistemi interni di segnalazione *ad hoc* delle violazioni e la Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza).

Le SEGNALAZIONI considerate non rilevanti, e quindi ineseguibili, saranno archiviate.

SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE

Il SEGNALANTE è invitato a effettuare SEGNALAZIONI che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una SEGNALAZIONE, il SEGNALANTE che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la SEGNALAZIONE.

SEGNALAZIONI IN MALA FEDE

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le SEGNALAZIONI che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la SOCIETÀ, il SEGNALATO o altri soggetti interessati dalla SEGNALAZIONE.

In tal caso, la SOCIETÀ si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del SEGNALANTE.

SEGNALAZIONI ANONIME

Le SEGNALAZIONI anonime sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Queste segnalazioni limitano la possibilità di effettuare un'efficace attività di investigazione in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il SEGNALANTE.

Pertanto, il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI considera, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

Tutti i segnalanti sono invitati a dichiarare la propria identità anche per garantire maggiore credibilità ed efficacia rispetto a una segnalazione anonima.
Qualora il SEGNALANTE scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita comunque la riservatezza, come di seguito meglio specificato.

Canali di segnalazione

I canali sono i seguenti:

1. Piattaforma informatica: https://salumificiobordoni.whistlelink.com/
2. Posta ordinaria/raccomandata – all'attenzione del "GESTORE DELLE SEGNALAZIONI" presso Seneca S.r.l. presso Via Piccinini, 2 – 24122 Bergamo (BG)

La PIATTAFORMA è da considerarsi il canale interno prioritario e preferenziale.
Chiunque riceva una SEGNALAZIONE al di fuori dei canali dedicati, è tenuto a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI incaricato dalla SOCIETÀ[1].

Con riguardo alla possibilità di effettuare le segnalazioni verbalmente, il SEGNALANTE potrà:

- avvalersi della PIATTAFORMA – che consente la segnalazione orale attraverso un sistema di messaggistica vocale;
- richiedere un incontro riservato con il GESTORE delle segnalazioni, il quale deve garantirne lo svolgimento (in luogo adatto a consentire la riservatezza del SEGNALANTE) entro un termine di 15 giorni. Previo consenso del SEGNALANTE, l'incontro è documentato a cura del GESTORE mediante verbalizzazione riportata in PIATTAFORMA, che il SEGNALANTE può verificare, rettificare e confermare. Copia del verbale è consegnata al SEGNALANTE.

.

[1] Segnalazioni esterne (es.: ad ANAC 'Autorità Nazionale Anticorruzione' o divulgazioni pubbliche) sono ammesse unicamente a determinate condizioni nelle ipotesi tassativamente previste dalla normativa: canale interno non attivo o non conforme alla normativa, segnalazione che non ha avuto riscontro nelle tempistiche definite nella presente procedura)

Descrizione del procedimento

INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Piattaforma on-line (strumento di segnalazione prioritario)

La PIATTAFORMA consente di effettuare segnalazioni per **iscritto o oralmente, con possibilità di registrazione di messaggi vocali** e in grado di garantire la riservatezza dell'identità del SEGNALANTE e del contenuto della SEGNALAZIONE.

Per effettuare una segnalazione il SEGNALANTE si collega al link https://salumificiobordoni.whistlelink.com/ e compila i campi presenti, avendo cura di inserire tutte le informazioni obbligatorie richieste in modo tale che la segnalazione sia il più esaustiva e chiara possibile, allegando, se del caso, eventuale documentazione a comprova.

Il sistema è studiato per consentire l'invio di segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Il SEGNALANTE può, infatti, lasciare un messaggio attraverso la pagina in forma anonima e non è necessario che fornisca un indirizzo e-mail o un numero di telefono.

Al termine della compilazione del Modulo di segnalazione, **il SEGNALANTE deve annotare il Codice Identificativo Univoco e la password (che identifica in modo univoco la SEGNALAZIONE),** automaticamente generato dalla PIATTAFORMA e che non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Tali credenziali consentiranno al SEGNALANTE di monitorare lo stato di lavorazione della sua SEGNALAZIONE ed eventualmente interloquire con il GESTORE delle segnalazioni.

Entro 7 giorni dal ricevimento della SEGNALAZIONE, il GESTORE invia al SEGNALANTE avviso di ricevimento della SEGNALAZIONE.

Posta ordinaria/raccomandata

Nel caso in cui non sia possibile usare la piattaforma *on line* la segnalazione può essere inviata tramite:

- posta ordinaria/raccomandata – all'attenzione del "GESTORE DELLE SEGNALAZIONI" presso Seneca S.r.l. in Via Piccinini, 2 – 24122 Bergamo (BG)

Si raccomanda di indicare chiaramente nell'oggetto della SEGNALAZIONE che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della SEGNALAZIONE. Tale specifica consente, laddove la SEGNALAZIONE pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti, la

trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *Whistleblowing*.

Per garantire un adeguato livello di sicurezza e riservatezza nelle segnalazioni inoltrate tramite posta ordinaria/raccomandata, la SEGNALAZIONE deve essere inserita in **due buste chiuse** includendo: i) nella prima i dati identificativi del SEGNALANTE, unitamente a un documento di identità; ii) nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI"**.

INVIO DELLA SEGNALAZIONE AD UN SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE

Chiunque riceva una SEGNALAZIONE, in qualsiasi forma (orale o scritta), rientrante nel campo di applicazione della presente procedura, a lui non destinata o erroneamente inviata, deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI, attraverso il canale di segnalazione interno e nelle modalità di cui al presente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione al SEGNALANTE (ove noto).

Il destinatario della SEGNALAZIONE errato non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è comunque tenuto alla riservatezza dell'identità del SEGNALANTE, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella SEGNALAZIONE, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una SEGNALAZIONE ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della SOCIETÀ.

GESTIONE DI EVENTUALI CONFLITTI DI INTERESSI

Nell'ipotesi in cui il GESTORE della SEGNALAZIONE coincidesse con il SEGNALANTE o fosse comunque una persona coinvolta o interessata dalla stessa, la SEGNALAZIONE andrà indirizzata all'Amministratore unico al fine di garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina vigente in materia.

VERIFICA DI FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella SEGNALAZIONE è in capo al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del SEGNALANTE e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In via preventiva, il GESTORE valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della SEGNALAZIONE per valutarne l'ammissibilità e poter, quindi, accordare al SEGNALANTE le tutele previste (sotto specificate).

Il GESTORE deve quindi verificare che:

a) il SEGNALANTE sia un soggetto legittimato a effettuare la SEGNALAZIONE.
   Qualora il requisito non dovesse sussistere, la SEGNALAZIONE verrà presa in considerazione dal GESTORE, ma non saranno garantite le tutele di cui al D.lgs. 24/2023 e in particolare la tutela alla riservatezza del SEGNALANTE.
b) l'oggetto della SEGNALAZIONE rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.
   Qualora il requisito non dovesse sussistere, il GESTORE procede all'archiviazione della SEGNALAZIONE ricevuta.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il GESTORE:

1. potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la SEGNALAZIONE) per manifesta infondatezza data l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti, per accertato contenuto generico della SEGNALAZIONE tale da non consentire la comprensione dei fatti, oppure qualora ritenga che la natura e il contenuto della SEGNALAZIONE sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, o priva di elementi di rischio per la SOCIETÀ e i suoi *stakeholder*, informando dell'esito il SEGNALANTE e l'Amministratore unico;
2. potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della SEGNALAZIONE e informare dell'esito il SEGNALANTE.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di soggetti interni oppure esterni alla SOCIETÀ competenti in materia.

Ove quanto segnalato non fosse adeguatamente circostanziato, il GESTORE può chiedere elementi integrativi al SEGNALANTE tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il SEGNALANTE abbia richiesto un incontro diretto.

Nel caso di coinvolgimento di altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, agli stessi verrà reso noto solo il contenuto della SEGNALAZIONE, espungendo

tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del SEGNALANTE.

I soggetti coinvolti a supporto del GESTORE DELLA SEGNALAZIONE sono gravati dai medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del SEGNALANTE.

ATTIVITÀ SUCCESSIVE

Qualora all'esito delle verifiche svolte si accerti l'ammissibilità e la fondatezza della SEGNALAZIONE, l'Organismo di Vigilanza fornisce un riscontro al SEGNALANTE, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla SEGNALAZIONE e dei motivi della scelta effettuata.

Il SEGNALANTE è informato dell'esito della SEGNALAZIONE entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della SEGNALAZIONE.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE può comunicare 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 (riscontro sulla natura dell'istruttoria, se ancora in corso).

Il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE, inoltre, provvede a trasmettere all'Amministratore unico e al Presidente del Collegio Sindacale il proprio parere affinché individuino i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi – sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti da CCNL.

Allo stesso modo il GESTORE provvede, trasmettendo adeguata relazione all'Amministratore unico, ove accerti che la SEGNALAZIONE, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del SEGNALANTE viziata da dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti dello stesso gli opportuni provvedimenti disciplinari.

CONSERVAZIONE

La SEGNALAZIONE e la relativa documentazione sono conservate a cura del GESTORE DELLE SEGNALAZIONI sulla PIATTAFORMA, il quale è tenuto a documentare l'intero processo di

gestione della SEGNALAZIONE, al fine di garantire la completa tracciabilità delle stesse e delle attività svolte.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della SEGNALAZIONE e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della stessa, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del SEGNALATO o del SEGNALANTE che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Trascorsi i termini sopra indicati la SEGNALAZIONE, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata.

Le credenziali di accesso alla PIATTAFORMA sono conosciute solo dal GESTORE DELLE SEGNALAZIONI ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

Eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito solo al GESTORE ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Le SEGNALAZIONI ORALI e quelle effettuate mediante incontro diretto sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il SEGNALANTE può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione.

AZIONI CORRETTIVE E DI MONITORAGGIO

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità dell'Amministratore unico valutare, con le Funzioni aziendali interessate e i Responsabili delle aree/processi oggetto di verifica, azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al GESTORE che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

Periodicamente il GESTORE verifica che tutte le SEGNALAZIONI pervenute siano state trattate, debitamente inoltrate ai destinatari di competenza e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Le tutele per il segnalante

Le tutele accordate al SEGNALANTE possono essere garantite dalla SOCIETÀ solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni contenute dalla presente procedura. Non viene garantita alcuna protezione al SEGNALANTE nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al SEGNALANTE sono estese anche:

- al FACILITATORE;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del SEGNALANTE con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del SEGNALANTE con cui hanno un rapporto abituale e corrente

TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La SOCIETÀ, nel predisporre e rendere effettivo il proprio canale di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del SEGNALANTE, del SEGNALATO e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della SEGNALAZIONE e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.
Le SEGNALAZIONI non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
La riservatezza è garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta del SEGNALANTE, mediante un incontro diretto con il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.
La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC, nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della SOCIETÀ.
È possibile rivelare l'identità del SEGNALANTE solo previo consenso espresso dello stesso e previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, nei seguenti casi (espressamente previsti dal D.lgs. 24/2023):

- nel procedimento disciplinare, laddove la rivelazione dell'identità del SEGNALANTE sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Pertanto, il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE garantisce la riservatezza dell'identità del SEGNALANTE e del SEGNALATO, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui: (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del SEGNALATO oppure: (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle

indagini da svolgere – il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE abbia necessità di comunicare le generalità del SEGNALATO ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la SEGNALAZIONE è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

TUTELA DA RITORSIONI

In ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della SEGNALAZIONE.
Inoltre, è vietato qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ambito lavorativo in ragione della SEGNALAZIONE e che provoca o può provocare al SEGNALANTE, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Tra le misure di ritorsione vietate rientrano, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso

Per godere della protezione da ritorsioni è necessario che:
- il SEGNALANTE abbia ragionevoli e fondati motivi di ritenere che la SEGNALAZIONE sia veritiera (non sono sufficienti mere supposizioni o voci di corridoio) e rientrante nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;
- la SEGNALAZIONE sia stata effettuata con le modalità descritte nella presente procedura;

- vi sia uno stretto collegamento (rapporto di consequenzialità) tra SEGNALAZIONE e atto/comportamento/omissione sfavorevole subito dal SEGNALANTE.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla SEGNALAZIONE.
Laddove il SEGNALANTE dimostri di avere effettuato una SEGNALAZIONE e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla SEGNALAZIONE.
Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di sanzione amministrativa pecuniaria.
La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del SEGNALANTE, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione.

PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Al momento della segnalazione, il SEGNALANTE deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni oggetto della SEGNALAZIONE siano vere. Le tutele previste dal D.lgs. 24/2023, infatti, non si applicano quando sia accertata la responsabilità penale o civile del SEGNALANTE per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, commessi con dolo o colpa grave. In caso di perdita delle tutele, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, è prevista una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro da parte di ANAC.

Le tutele sopra indicate non devono infatti essere intese come una forma di impunità del SEGNALANTE: resta valida la responsabilità penale e disciplinare del SEGNALANTE dipendente nell'ipotesi di SEGNALAZIONE effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (*ex* art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le SEGNALAZIONI manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il SEGNALATO o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al SEGNALANTE in caso di negligenza:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Nello specifico, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della SEGNALAZIONE emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, il GESTORE informa tempestivamente l'Amministratore unico e le funzioni aziendali competenti affinché possano adottare gli adeguati provvedimenti.

Contestualmente il SEGNALATO viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del SEGNALANTE.

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE TERZO

Le sanzioni penali e civili conseguenza degli illeciti e degli abusi di cui al precedente paragrafo si applicano anche a SEGNALANTI terzi rispetto alla SOCIETÀ.

Inoltre, qualsiasi illecito o abuso della presente procedura commesso da parte delle controparti terze con le quali la SOCIETÀ intrattiene rapporti contrattuali (quali fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali acquisiti in fase di gestione delle SEGNALAZIONI deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati raccolti sono esclusivamente quelli necessari alla gestione della SEGNALAZIONE. I dati sono conservati in una forma che ne consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica SEGNALAZIONE e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di SEGNALAZIONE.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle SEGNALAZIONI sono effettuati dalla SOCIETÀ in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al SEGNALANTE e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. In particolare, gli scopi specifici del trattamento dati sono esplicitati nell'informativa messa a disposizione di chiunque acceda alla PIATTAFORMA per effettuare la SEGNALAZIONE (portale Whistlelink).

La SOCIETÀ ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la SOCIETÀ, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto *Whistleblowing*, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento (Seneca S.r.l., In4tek S.r.l., Whistleblowing Solutions AB).

Adozione e aggiornamento della procedura

La presente procedura verrà adottata con delibera dell'Amministratore unico della SOCIETÀ.

La SOCIETÀ riesamina su base periodica ed eventualmente aggiorna la presente procedura, al fine di garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

Informazione e formazione

La presente procedura è diffusa mediante pubblicazione sulla PIATTAFORMA e intranet aziendale e ogni altro strumento ritenuto dalla SOCIETÀ più opportuno.

La SOCIETÀ promuove attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente procedura, al fine di assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di SEGNALAZIONI, del funzionamento e dell'accesso ai canali interni di SEGNALAZIONE, nonché dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.