

ARTES POLITECNICA S.R.L. – POLICY WHISTLEBLOWING

INDICE

1. Premessa e scopo	2
2. Campo di applicazione del documento	2
3. Riferimenti	3
4. Definizioni	4
5. Contenuto e modalità di segnalazione	5
5.1 Contenuto della segnalazione	5
5.2 Segnalazione interna	6
5.3 Segnalazione esterna	7
6. Gestione delle segnalazioni	7
1) Protocollo e custodia	8
2) Istruttoria preliminare	8
3) Investigazione e comunicazione dell'esito	9
4) Archiviazione	10
7. La tutela del segnalante	10
a. La tutela della riservatezza del segnalante	10
b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	11
8. Tutele del Segnalato	11
9. Infrazione della procedura	11
10. Formazione e informazione in materia whistleblowing	12
11. Revisioni della procedura	12

1. PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito “Modello 231”) oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

ARTES POLITECNICA S.R.L. (di seguito “Società”), promuovendo l'adozione di strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici della Società, incoraggia tutti i legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e dipendenti nonché invita tutti gli altri soggetti terzi che interagiscono a segnalare qualsiasi violazione rilevante ai fini della presente Procedura di cui gli stessi vengano a conoscenza.

Alla luce di quanto sopra esposto, la presente Policy ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni su informazioni adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della Società o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti nel Gruppo Arrigoni.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento delinea le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e le eventuali indagini conseguenti, relative a fatti di cui siamo venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le situazioni escluse dal campo di applicazione della procedura non includono:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

3. RIFERIMENTI

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") e successive modifiche ed integrazioni;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- Codice Etico della Società.

4. DEFINIZIONI

<i>Termine/espressione</i>	<i>Significato</i>
Destinatari della Policy	Il personale dipendente di ARTES (dirigenti, quadri, impiegati, operai ecc.), organi sociali, amministratori, membri di Organi di Vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con le società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i consulenti, i fornitori.
Società	Artes Politecnica S.r.l.
Gruppo o Gruppo Arrigoni	Arrigoni S.p.A. e società controllate da quest'ultima.
Modello 231	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società del Gruppo, che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.lgs. n. 231/2001.
Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01	L'Organismo di Vigilanza di Artes Politecnica S.r.l.
My Governance	Software accessibile da web gestito da un fornitore della Società, tramite il quale il Segnalante potrà inviare una segnalazione, tenerne monitorato lo stato e ricevere un riscontro da parte del soggetto gestore delle Segnalazioni. Il Portale offre la possibilità di mantenere l'anonimato e garantisce i massimi standard di sicurezza, tramite il ricorso alla crittografia dei dati e con un accesso sicuro tramite password, garantendo, quindi, la conservazione dei dati personali in modo sicuro e riservato.
Segnalazione	Comunicazione del Segnalante avente ad oggetto informazioni di violazioni di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta o orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 6.2
Segnalazione esterna	Comunicazione, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par 6.3.
Segnalato	E' l'oggetto della segnalazione e può riguardare i componenti degli organi sociali e dell'organismo di vigilanza, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (revisori, consulenti, agenti, distributori, vettori, fornitori, clienti, partners, etc.) con i quali la Società operano o intrattengono relazioni commerciali e di business.
Segnalante	Chiunque effettui la Segnalazione di una violazione di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.
Violazione	Si intende la violazione ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera a) del D.lgs. 24/2023, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse

	<p>pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e che consistono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in:</p> <ul style="list-style-type: none">• illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;• condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazione del Modello 231/Codice Etico;• illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;• atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea;• 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;• atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.
--	--

5. CONTENUTO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

5.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti; inoltre, il Segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

La Segnalazione, inviata nel perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326 (Rivelazione ed utilizzazione dei segreti d'ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà). In tal senso, la Società considera pertanto prevalente l'interesse all'emersione degli illeciti, rispetto a quello di tutela della segretezza.

Le Segnalazioni hanno come funzione principale quella di portare all'attenzione possibili illeciti o rischi di illecito di cui si venga a conoscenza nel contesto lavorativo.

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad 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 ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità chiaramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Etico, l'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

5.2 SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha predisposto un canale informatico per la trasmissione di Segnalazioni attraverso una piattaforma software condivisa ("My Governance") a libero accesso da parte dei soggetti Segnalanti, e raggiungibile mediante il seguente link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Artes-Politecnica> presente nel sito internet.

"My Governance" è un'applicazione cloud (SaaS) accessibile con qualunque dispositivo (computer, iPad, smartphone) senza necessità di installazione di software/app aggiuntivo.

La Società prende in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La Segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, quali:

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

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

- VI. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una Segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il Segnalante verrà guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

5.3 SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante ha la possibilità di effettuare una Segnalazione esterna, ovvero una segnalazione trasmessa mediante l'utilizzo della piattaforma informatica predisposta da ANAC presente sul sito istituzionale in apposita sezione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

L'invio della Segnalazione al predetto canale è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni stabilite dalla vigente normativa in materia e, in particolare, il Segnalante può effettuare una Segnalazione se al momento della sua presentazione:

- a) il canale interno non è attivo o, anche se non attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte dell'OdV/dal Gruppo;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate e informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una Segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto oppure questa potrebbe determinare il rischio di ritorsioni;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica, anch'esse indicate dalla vigente normativa in materia di whistleblowing, ovvero il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.

6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

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

- 1) *protocollazione e custodia;*
- 2) *istruttoria preliminare;*
- 3) *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- 4) *archiviazione.*

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.

La consultazione delle informazioni presenti sul Software è limitata al solo OdV, abilitato con profili di accesso al sistema e tracciati attraverso log.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare in un apposito "Registro Segnalazioni" (tenuto su supporto informatico in maniera riservata dal Responsabile Whistleblowing) gli estremi della Segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- indicazione sull'anonimato o meno della Segnalazione;
- società a cui si riferisce la Segnalazione;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della Segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. analisi preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Le Segnalazioni eventualmente recapitate a soggetto diverso dall'OdV, devono essere entro sette giorni dal loro ricevimento, tempestivamente inoltrate a quest'ultimo, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, ove possibile.

Tutti coloro che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella sua gestione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali informazioni. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla Legge.

2) ISTRUTTORIA PRELIMINARE

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare che la Segnalazione ricevuta rientri nel campo di applicazione della presente Policy, e che la stessa sia fondata, ovvero che siano stati forniti dati ed informazioni sufficienti a consentirne una prima valutazione.

Nell'ambito di tali attività, l'OdV fornisce al Segnalante tramite la piattaforma (ovvero tramite posta/messaggio nel caso in cui la Segnalazione è stata ricevuta in modalità cartacea, e il Segnalante ha lasciato un proprio riferimento):

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un

riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella Segnalazione. Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il Segnalante viene invitato a tenere monitorata la piattaforma (nel caso la Segnalazione sia stata fatta tramite piattaforma) fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse. Nel caso di Segnalazione tramite posta e il Segnalante ha lasciato un proprio riferimento, viene inviato tramite posta/messaggio analogo messaggio.

A tal fine l'OdV si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo screening e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata con relazione motivata;
- laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

3) INVESTIGAZIONE E COMUNICAZIONE DELL'ESITO

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

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

Durante le attività di verifica, l'OdV può coinvolgere, se necessario:

- l'Internal Control e/o altre Funzioni aziendali dotate di specifiche competenze necessarie per la raccolta e l'analisi di informazioni.;
- integrazioni o approfondimenti al Segnalante, utilizzando i sistemi di messaggistica messi a disposizione dalla piattaforma/ovvero gli eventuali riferimenti lasciati dal Segnalante nell'ambito della Segnalazione cartacea, per il tramite del Responsabile Whistleblowing

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

All'esito delle investigazioni, l'OdV:

- **in caso di ritenuta fondatezza della Segnalazione:**
 - predispone un Report riepilogativo delle indagini effettuate e delle evidenze raccolte, espone le conclusioni alle quali si è giunti in merito all'accadimento o meno della violazione, fornendo eventuali raccomandazioni e suggerimenti da attuare per sopperire alle violazioni riscontrate;
 - presenta il Report alla Funzione HR per la valutazione di eventuali azioni disciplinari/contrattuali in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, da avviare in considerazione della violazione accertata.

Le azioni adottate dalla Società conseguenti alla Segnalazione, dovranno avvenire con la massima imparzialità e riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti e sempre nel pieno rispetto di quanto previsto dalle norme applicabili in materia di riservatezza, nonché in materia di trattamento dei dati

personali e tutela della privacy ex D.lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, applicabile dal 25 maggio 2018.

Al completamento delle attività, l'OdV provvede a dare un riscontro al Segnalante tramite il Software circa i risultati delle analisi effettuate.

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 sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio della Segreteria dell'OdV, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo 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.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

L'intero processo garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (fatta salva la possibilità per il Segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per la Società, nei casi previsti dall'art. 12 del D.lgs. 24/2023, di chiedere al Segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità) sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Procedura.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. *la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. *il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

A. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Il trattamento dei dati personali del Segnalante, del Segnalato e/o degli altri soggetti interessati dalla Segnalazione relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni e alle eventuali sanzioni disciplinari conseguenti all'analisi della segnalazione, è effettuato dalla Società in qualità di contitolari del Trattamento, adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Inoltre, l'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del Segnalante, in quanto solo l'OdV può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela

della riservatezza del Segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

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

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del 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.

B. 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 all'OdV della Società.

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.

8. TUTELE DEL SEGNALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare e/o legale verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

9. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA WHISTLEBLOWING

La Società, al fine di promuovere una cultura della legalità all'interno del Gruppo, prevede l'invio a tutti i dipendenti di una informativa circa gli atti o i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, i canali di Segnalazione messi a disposizione dalla Società, e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali sia del Segnalante, sia del presunto responsabile della violazione. Inoltre, verranno anche organizzate specifiche a sessioni formative in materia di Whistleblowing.

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti i Soggetti Destinatari nella sezione dedicata del sito istituzionale della Società, e rese oltremodo facilmente visibili nei luoghi di lavoro. Inoltre, le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

11. REVISIONI DELLA PROCEDURA

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche
15/12/2023	Paolo Arrigoni	Nuovo documento
14/10/2024	Paolo Arrigoni	Rev. 01