

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**DI SK WELLMAN S.R.L.**

*Approvata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e rappresentante legale in  
data 08.01.2024*

## INDICE

DEFINIZIONI .....	3
1. INTRODUZIONE .....	6
2. LE SEGNALAZIONI .....	6
3. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA .....	8
4. DESTINATARI DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA .....	8
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	9
5.1. Valutazione preliminare della segnalazione.....	9
5.2. Gestione della Segnalazione .....	10
5.3. Attività di indagine interna .....	11
5.4. Chiusura del processo di gestione della segnalazione .....	11
5.5. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni.....	12
6. RISERVATEZZA .....	12
7. MISURE DI PROTEZIONE .....	13
7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante.....	13
7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione .....	14
8. <i>DATA PROTECTION</i> .....	14
9. SANZIONI .....	15
10. SEGNALAZIONE ESTERNA .....	15
11. INFORMAZIONE.....	17
12. FORMAZIONE .....	17

## DEFINIZIONI

<b>“ANAC”</b>	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>“Codice Privacy”</b>	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 e successive modifiche ed integrazioni
<b>“Comitato” o “Comitato Whistleblowing”</b>	indica un organismo <i>ad hoc</i> istituito da SK Wellman, destinatario e gestore delle Segnalazioni, con l’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite. Il Comitato è composto dalla <i>Finance Director</i> e dall’ <i>HR Manager</i>
<b>“Decreto 231”</b>	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
<b>“Decreto Whistleblowing”</b>	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di <i>“attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”</i>
<b>“Destinatario”</b>	indica il Comitato come sopra individuato
<b>“Direttiva”</b>	la Direttiva (UE) 2019/1937
<b>“Facilitatore”</b>	persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).
<b>“GDPR”</b>	il Regolamento (UE) 2016/679
<b>“Modello 231”</b>	il modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto 231, adottato dalla Società

<b>“Organismo di Vigilanza o OdV”</b>	l’organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
<b>“Persona Coinvolta”</b>	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
<b>“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”</b>	la presente procedura approvata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e rappresentante legale della Società in data 08.01.2024.
<b>“Segnalanti”</b>	i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società fornendo beni o servizi o che realizzino opere (compresi, quindi, i fornitori, i consulenti, gli intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
<b>“Segnalazione”</b>	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
<b>“Segnalazione 231”</b>	ha il significato indicato al paragrafo 2) della Procedura
<b>“Segnalazione Anonima”</b>	la Segnalazione non contenente dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l’identificazione del Segnalante
<b>“Società” o “SK Wellman”</b>	SK Wellman S.r.l.
<b>“Soggetti Collegati”</b>	i soggetti ai quali sono applicabili le tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela

entro il quarto grado; *(iii)* colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; *(iv)* enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

**“Violazioni”**

ha il significato indicato al paragrafo 2) della Procedura

## 1. INTRODUZIONE

La presente Procedura si applica a SK Wellman e ha lo scopo di strutturare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività della Società.

In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Decreto 231 fa ora rimando al suddetto decreto per quanto riguarda le Segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse.

La Procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

## 2. LE SEGNALAZIONI

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing sono quelle che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (vale a dire, SK Wellman), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in condotte illecite, atti o omissioni come di seguito riportati (di seguito anche "**Violazioni**"):

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano tra gli illeciti di seguito indicati (le "**Segnalazioni 231**");
2. 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;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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 a 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;

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

I motivi che hanno indotto il Segnalante a effettuare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della trattazione della Segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate Segnalazioni quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate ovvero una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

È opportuno che il Segnalante fornisca tutti gli elementi utili al fine di procedere alle dovute ed appropriate verifiche/accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione.

Per tale motivo, è opportuno che la Segnalazione contenga i seguenti elementi:

- le generalità e i recapiti del Segnalante, ferma restando la possibilità per il Segnalante di mantenere l'anonimato;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio, la qualifica o il settore in cui si svolge l'attività);
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta ferma la possibilità per il Segnalante di effettuare Segnalazioni Anonime.

### **3. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing il canale di segnalazione interna – accessibile al seguente *link* <https://centromotion.sharepoint.com/sites/HR/SitePages/Ethics-Hotline-Policy.aspx> che, tramite specifica piattaforma informatica, consente l'invio di Segnalazioni in forma scritta e garantisce – anche tramite strumenti di crittografia – la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate anche tramite richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Comitato Whistleblowing, mediante telefonata al seguente numero: +393476111075. In tal caso, l'incontro dovrà essere fissato entro un termine ragionevole (10/15 giorni). L'incontro in ogni caso deve svolgersi in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante ed è sempre consigliabile procedere – previo consenso del Segnalante – alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il Segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione e/o alla loro successiva archiviazione in luoghi sicuri e non accessibili a terzi) è necessario redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal Segnalante oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.

I canali di segnalazione interna sopra indicati sono stati istituiti dando adeguata informativa alle rappresentanze sindacali aziendali.

### **4. DESTINATARI DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni un ufficio dedicato, il Comitato Whistleblowing, composto da personale specificamente formato al riguardo.

Il Comitato Whistleblowing è composto dai seguenti esponenti aziendali:

- *Finance Director*,
- *HR Manager*.

Al fine di svolgere le attività demandate dalla presente Procedura al Comitato, i membri del Comitato Whistleblowing interagiscono e si riuniscono nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura. Le riunioni del Comitato Whistleblowing vengono verbalizzate.



Qualora un componente del Comitato sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione soltanto all'altro membro del Comitato; quest'ultimo dovrà gestire la Segnalazione senza il coinvolgimento del membro del Comitato che sia Persona Coinvolta nella Segnalazione. In particolare, il Segnalante potrà richiedere di fissare un incontro diretto (che sarà gestito con le modalità indicate al paragrafo 3 di cui sopra) al membro del Comitato che non sia Persona Coinvolta nella Segnalazione, attraverso telefonata ai seguenti numeri:

- +393476111075, laddove la Persona Coinvolta nella Segnalazione sia il *Finance Director*;
- +393459930791, laddove la Persona Coinvolta nella Segnalazione sia l'*HR Manager*.

## **5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

### **5.1. Valutazione preliminare della segnalazione**

Al ricevimento della Segnalazione, il Comitato Whistleblowing:

- a. rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
  - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
  - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
  - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Comitato ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d. laddove la Segnalazione non sia archiviata, provvede a coinvolgere tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare – in sessione congiunta e nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing – se la Segnalazione sia o meno qualificabile come una Segnalazione 231 e debba essere quindi gestita dal Comitato di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, in conformità con quanto previsto dal Modello 231 e dalla presente Procedura;
- e. prende in carico la gestione della Segnalazione e avvia le attività di gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione interna presentata a un soggetto diverso dal Comitato Whistleblowing deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Comitato, dandone contestuale notizia al Segnalante.

## **5.2. Gestione della Segnalazione**

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Comitato svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

In relazione alle Segnalazioni 231, il Comitato Whistleblowing esercita le attività di cui sopra di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza. Le interazioni tra il Comitato e l'Organismo di Vigilanza avvengono per il tramite di riunioni congiunte, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Comitato Whistleblowing ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Comitato ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

### **5.3. Attività di indagine interna**

Il Comitato al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

In relazione alle Segnalazioni 231 il Comitato esercita tali attività di indagine di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

### **5.4. Chiusura del processo di gestione della segnalazione**

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari e misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

In seguito alle suddette analisi e successive valutazioni, il Comitato Whistleblowing decide:

- se archiviare la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura;
- se, alternativamente, dar seguito alla Segnalazione stessa con o senza provvedimenti.

In particolare, laddove sia stata accertata la commissione di una violazione, il Comitato *Whistleblowing* – di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni 231 – potrà:

1. proporre, sentita preliminarmente la funzione aziendale, l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, del sistema disciplinare interno, della contrattazione collettiva applicabile e del Modello 231;
2. valutare, sentita preliminarmente la funzione aziendale competente, l'opportunità di proporre un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

## 5.5. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

## 6. RISERVATEZZA

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale → l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.<sup>1</sup>

nel procedimento disciplinare → a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;

b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

---

<sup>1</sup> Il quale prevede quanto segue: "1. Gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria, le richieste del pubblico ministero di autorizzazione al compimento di atti di indagine e gli atti del giudice che provvedono su tali richieste sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

2. Quando è strettamente necessario per la prosecuzione delle indagini il pubblico ministero può, in deroga a quanto previsto dall'articolo 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi. In tal caso, gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.

3. Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:

a) l'obbligo del segreto per singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;

b) il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni".

## **7. MISURE DI PROTEZIONE**

### **7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante**

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente paragrafo 7.1. e al paragrafo 7.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto<sup>2</sup> o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta o denunciata, se
  - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
  - o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del paragrafo 9).

---

<sup>2</sup> Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

## **7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

## **8. DATA PROTECTION**

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

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

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 28 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

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

## 9. SANZIONI

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

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

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

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave<sup>3</sup>.

## 10. SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) delle seguenti violazioni:

---

<sup>3</sup> Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC.

1. 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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 a 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 precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterno istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non abbia avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

In particolare, l'ANAC sul proprio sito *internet* ha pubblicato linee guida in materia di *whistleblowing* e mette a disposizione indicazioni circa: (i) le misure di protezione; (ii) i propri contatti; (iii) le istruzioni per l'utilizzo del canale di segnalazione interna e dei canali di segnalazione interni; (iv) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle



segnalazioni; (v) le modalità tramite le quali chiedere al Segnalante integrazioni; (vi) gli enti del terzo settore che possono fornire informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito<sup>4</sup>.

## **11. INFORMAZIONE**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

## **12. FORMAZIONE**

Le persone responsabili della raccolta e della gestione delle Segnalazioni (*i.e.*, i membri del Comitato *Whistleblowing*) di cui alla presente Procedura sono state specificamente formate.

---

<sup>4</sup> Si precisa che l'ANAC ha reso noto che, allo stato, l'elenco degli enti del terzo settore è in fase di predisposizione.