



WHISTLEBLOWING

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI CONFORME ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 marzo 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)

G.1. Premessa

La legge 30 novembre 2017 n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” ha introdotto per la prima volta una disciplina sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità di gestione (c.d. “whistleblowing”) con riguardo al settore pubblico e privato.

Con il recente D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (“Legge Whistleblowing”) è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 (“Direttiva Whistleblowing”) concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle normative nazionali.

Il decreto reca disposizioni volte a fornire ai segnalanti una tutela uniforme nel contesto comunitario in tutti gli Stati membri e armonizzata tra i vari settori, introducendo regole comuni che impongano l’adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni.

La Legge Whistleblowing amplia l’oggetto delle segnalazioni, estende la platea dei soggetti segnalanti a cui si applicano le tutele ivi previste, individua i segnalazione, dettaglia le modalità di gestione delle segnalazioni, regola l’identificazione del destinatario delle segnalazioni, prevede un regime sanzionatorio specifico.

A tal fine, il modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 (“Modello”) prevede l’implementazione di una apposita procedura, che del Modello medesimo è parte integrante, al fine di disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale o da un’irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La Società rientra nell’applicazione della Legge Whistleblowing ai sensi dell’art. 2, comma 1, lettera q), numero 3 avendo adottato un Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs 231/01 (“Modello”) pur non avendo raggiunto la media di lavoratori subordinati prevista dalla normativa e pari a 50 lavoratori. Si precisa inoltre che, ai sensi dell’art. 3, comma 2, lettera b) della Legge Whistleblowing, possono essere segnalate solo violazioni relative ai reati del Modello ed esclusivamente attraverso canali di segnalazione interni.

G.2. Definizioni

Canale di segnalazione interna: lo strumento, messo a disposizione dalla Società, per effettuare la segnalazione.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 o 4 della Legge Whistleblowing, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

Facilitatore: la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore del canale di segnalazione: soggetto/i (interno o esterno) dotato di adeguate competenze, a cui è

affidata l'apertura, configurazione e gestione del canale delle segnalazioni (piattaforma) e la valutazione di fondatezza delle stesse.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società.

Organismo di Vigilanza o ODV: l'Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del Decreto 231/2001.

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

Procedura Whistleblowing: la presente procedura.

Riscontro: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione: comunicazione, scritta od orale (comunque tracciabile), avente ad oggetto potenziali violazioni effettuata tramite canali di segnalazione previsti dalla Legge Whistleblowing.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna istituiti dalla Società.

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Violazione/i: comportamenti, atti e omissioni aventi ad oggetto le materie indicate al paragrafo B.5 della presente Procedura Whistleblowing.

Whistleblower o Segnalante: è colui che segnala, divulga ovvero denuncia informazioni all'Autorità giudiziaria o contabile 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 sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, secondo le disposizioni dell'art. 6 comma 2-bis del D.lgs. 231/2001 come introdotto dalla Legge n.179/2017.

G.3. Descrizione della Procedura Whistleblowing

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La Procedura Whistleblowing ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto solo le violazioni relative ai reati del Modello, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi.

Le Segnalazioni circostanziate possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società limitatamente alle violazioni previste dall'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6) del medesimo articolo della Legge Whistleblowing.

Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

G.4. Destinatari

Destinatari della presente Procedura Whistleblowing sono quelli indicati nell'art. 3, commi 3 e 4, del D.lgs. 24/2023, ovvero:

- ✓ In base a quanto previsto dal comma 3:
 - a. i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
 - b. i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
 - c. i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
 - d. i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - e. i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - f. i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - g. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - h. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

- ✓ In base a quanto previsto dal comma 4:

La tutela delle persone segnalanti di cui sopra si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a. quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b. durante il periodo di prova;
- c. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3 della Legge Whistleblowing, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche:

- a. ai Facilitatori;
- b. alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c. ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d. agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una Divulgazione Pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

G.5. Oggetto delle segnalazioni

Le Segnalazioni, relative alle materie indicate al paragrafo B.3, possono riguardare anche fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono oggetto della presente Procedura Whistleblowing, rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge sul Whistleblowing, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (quali, ad esempio, doglianze di carattere personale del Segnalante, un dissidio tra due dipendenti o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, ovvero una situazione di dubbio riguardo alle proprie prospettive di crescita lavorativa e, più in generale, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ecc).

I temi di cui al punto precedente non dovranno essere segnalati tramite i canali di seguito descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno, ovviamente, essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico).

Per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la Segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione espressa che la segnalazione si riferisce alla Società;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la persona coinvolta;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni effettuate tramite le modalità previste di seguito ma prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (*i.e.* segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

È, in ogni caso, vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali Segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

G.6. Tipologia di Segnalazioni

A seconda della tipologia del mezzo di comunicazione utilizzato in conformità alle disposizioni di seguito indicate, il segnalante può ricorrere a ad una Segnalazione interna, in forma scritta o orale delle informazioni sulle violazioni mediante l'uso dei canali di cui al successivo paragrafo G.6.1

G.6.1 – Segnalazione Interna

Il Destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito il "Gestore del canale di segnalazione").

Le segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

i. Portale on-line:

mediante l'utilizzo del seguente link disponibile sul sito web istituzionale: <https://pietrogazzolavini.trusty.report/>.

Esso consente di accedere ad una piattaforma dedicata del tutto anonima. Il segnalante dovrà procedere seguendo le istruzioni della piattaforma. Al termine della compilazione del questionario, il sistema rilascia i codici con i quali è possibile accedere nuovamente alla Piattaforma Informatica per verificare lo stato di avanzamento della segnalazione effettuata. L'utilizzo della Piattaforma Informatica e l'effettuazione della Segnalazione possono avvenire in forma anonima, ma è consigliabile inserire i propri riferimenti al fine di permettere un migliore riscontro ed eventuali ulteriori approfondimenti. Una volta completata la Segnalazione, la Piattaforma Informatica informa il Gestore del canale di segnalazione che ne assumerà la gestione a norma della presente Procedura Whistleblowing e di quanto previsto dalla procedura automatizzata prevista dalla Piattaforma Informatica stessa.

Il portale è gestito nel rispetto della riservatezza da un soggetto terzo ed indipendente dalla Società.

ii. Posta ordinaria:

in tal caso per avere le garanzie di tutela di riservatezza delineata nel presente atto occorre che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA PERSONALE - Riservata al Gestore del Canale di segnalazione di Azienda Vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l.". In caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo/email al quale il Gestore del Canale di segnalazione potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 della Legge Whistleblowing. Ove non fosse indicato alcun indirizzo/email, il Gestore del Canale di segnalazione esaminerà la Segnalazione, in presenza dei presupposti di cui alla presente della Procedura Whistleblowing, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dalla Legge Whistleblowing.

La Segnalazione ricevuta sarà custodita in modo tale da garantire l'anonimato, all'interno di un apposito raccoglitore recante la dicitura "Gestore del canale di segnalazione", messo a disposizione presso il Responsabile Amministrativo dove viene ricevuta la posta interna.

All'atto del ricevimento della Segnalazione, il Gestore del canale di segnalazione avrà cura di coprire i dati identificativi del Segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento.

La Segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Gestore del canale di segnalazione deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Gestore del canale di segnalazione.

iii. Comunicazione orale:

il Segnalante, avvalendosi dei canali di cui sopra, potrà richiedere un incontro diretto al Gestore del canale di segnalazione, a cui effettuare la Segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contatto.

L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta.

La comunicazione della Segnalazione in via orale, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore del canale di segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

- **Analisi preliminare e fase istruttoria**

Ricevuta la Segnalazione, il Gestore del canale di segnalazione:

- rilascia al Segnalante, entro sette giorni dalla data di ricezione, avviso di ricevimento;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- con diligenza, dà seguito alle segnalazioni ricevute;
- avvia analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- fornisce Riscontro alla Segnalazione entro 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.

Resta inteso che la prova della ricezione ed il Riscontro non trovano applicazione in caso di omessa indicazione di un indirizzo da parte del Segnalante.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Gestore del canale di segnalazione al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. In caso positivo il Gestore del canale di segnalazione aprirà la fase istruttoria.

Ai fini della fase istruttoria, il Gestore del canale di segnalazione potrà avvalersi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture. Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dal Gestore del canale di segnalazione. In tal caso al consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dal Gestore del canale di segnalazione, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Al termine della fase istruttoria il Gestore del canale di segnalazione oltre a fornire riscontro al Segnalante, provvederà a:

- a. archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni e dandone comunicazione al Segnalante;
- b. dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli Amministratori Delegati ed ai responsabili delle funzioni interne interessate per i relativi seguiti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.
- c. comunicare al Segnalante la conclusione del processo entro, comunque, tre mesi dal ricevimento della segnalazione.

Gli Amministratori Delegati e i responsabili della Funzione interessata avranno l'onere di informare tempestivamente il Gestore del canale di segnalazione di tali provvedimenti.

Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerge, invece, che la Segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza come sopra definite, il Gestore del canale di segnalazione provvederà all'inoltro verso le competenti funzioni, dandone in ogni caso comunicazione al Segnalante.

Tutte le fasi dell'attività di istruttoria devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla Segnalazione.

Ove ai fini dell'istruttoria, è necessario rilevare l'identità del segnalante, si applicano le disposizioni di cui al successivo articolo 7.

G.7. La tutela del Segnalante

Il sistema di segnalazione delle Violazioni adottato dalla Società assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante la cui identità deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della Segnalazione. L'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Il consenso espresso è necessario anche qualora, nell'ambito del procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

È altresì garantita da riservatezza l'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le violazioni delle prescrizioni di cui al presente paragrafo, da chiunque commesse, sono fonte di responsabilità disciplinare, contrattuale nonché a norma di ordinamento vigente.

Le misure di protezione previste si applicano non solo al Segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- Facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una Divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- colleghi di lavoro del Segnalante, denunciante o di chi effettua una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante, denunciante o di chi effettua una Divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una Divulgazione pubblica lavorano.

Ai fini di una corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, è opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della Segnalazione, che il Gestore del canale di segnalazione richieda al Segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

Si fa presente che nell'ambito del procedimento disciplinare, 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. Qualora la contestazione 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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Gestore del canale di segnalazione, che ne darà tempestiva comunicazione al superiore gerarchico del soggetto discriminato oppure al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui le misure discriminatorie provengano proprio dal superiore gerarchico. Verrà, quindi, valutata la fondatezza e i possibili interventi di azione, per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

G.8. La tutela del Segnalato

Al fine di evitare eventuali abusi, il Segnalato sulla base di quanto affermato dal Segnalante, non può ricevere sanzioni disciplinari, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che sia proceduto ad indagare i fatti oggetto della Segnalazione.

Al fine di tutelare il Segnalato:

- le Segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante sa essere false;
- la Segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la Segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le Segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della Procedura di Whistleblowing sono passibili di sanzioni disciplinari.

G.9. Divieto di ritorsioni

La Società prevede il divieto assoluto di qualsiasi misura discriminatoria nei confronti del Whistleblower; costituiscono Ritorsioni, a seguito dell'effettuazione della Segnalazione

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli.

Le persone che siano state licenziate a causa della Segnalazione interna hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Le Ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC, avvalendosi degli strumenti previsti sul sito www.anticorruzione.it; in tal caso ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

La tutela contro gli atti di Ritorsione di cui sopra si applica in presenza delle seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione interna il Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente normativa;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla presente Procedura Whistleblowing.

La tutela non è garantita e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, (i) la responsabilità penale del Segnalante 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 sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

G.10. Sistema Sanzionatorio

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio: in particolare, sono passibili di sanzione:

- i. il Whistleblower che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione;
- ii. il soggetto che abbia violato la riservatezza del Segnalante;
- iii. il soggetto che si sia reso responsabile di atti di Ritorsione;
- iv. il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione.

Per il relativo trattamento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dal Modello 231 al capitolo 6.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC.

G.11. Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente Procedura Whistleblowing.

A tali fini il Gestore del canale di segnalazione ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario.

Gli eventuali dati personali contenuti nella Segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

G.12. Disposizioni finali

La presente Procedura Whistleblowing ha la massima diffusione possibile; è disponibile in formato elettronico o cartaceo sul sito Internet della Società ed affissa alle bacheche.

Le modalità di effettuazione di una Segnalazione sono altresì rese disponibili sul sito Internet aziendale.

La Procedura Whistleblowing di cui nel presente documento, nonché i profili di tutela del Segnalante saranno se necessario sottoposti a revisione periodica.