

**BREMA GROUP S.p.A. con socio unico**

Partita Iva/Codice Fiscale: 09290260158

Sede sociale in Villa Cortese (MI),

Via dell'Industria, 10

R.E.A. 1281855

**PROCEDURA PER LA GESTIONE  
DELLE SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI**

- - -

***WHISTLEBLOWING***

(DOCUMENTO REDATTO AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023)

## INDICE

1	PREMESSA .....	3
2	RIFERIMENTI .....	3
3	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	3
4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
5	DESTINATARI .....	4
6	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
7	LA SEGNALAZIONE INTERNA .....	5
8	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	6
8.1	<i>FASE 1: Rilevazione della segnalazione</i> .....	7
8.2	<i>FASE 2: Analisi preliminare della Segnalazione</i> .....	7
8.3	<i>FASE 3: Istruttoria interna</i> .....	7
8.4	<i>FASE 4: Conclusione dell'istruttoria</i> .....	8
9	TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	8
10	LA SEGNALAZIONE ESTERNA - ANAC.....	9
11	DIVULGAZIONI PUBBLICHE .....	9
12	TUTELA DEL SEGNALANTE - RISERVATEZZA .....	10
13	MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE.....	10
14	SANZIONI DISCIPLINARI .....	12
15	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	13
16	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	14

## 1 PREMESSA

In conformità al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (il “Decreto”), il presente documento si propone: (i) di disciplinare le segnalazioni di illeciti già commessi o che rischiano di essere commessi all’interno della nostra società (la “Società”), i quali consistano nella violazione di disposizioni normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato; nonché (ii) di proteggere le persone che segnalano tali violazioni, di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

Con il termine inglese “*whistleblowing*”, che significa “soffiare nel fischiotto”, si intende la possibilità riservata ad alcune categorie di soggetti di compiere una “soffiata”, ossia una denuncia ad un organismo della Società prescelto come destinatario di tali segnalazioni, ma anche di compiere una segnalazione esterna, o una divulgazione pubblica, oppure una denuncia all’autorità giudiziaria e/o contabile.

Poiché una segnalazione può svolgere una funzione di prevenzione o di repressione di eventuali illeciti all’interno della Società, il presente documento si preoccupa che “i segnalanti” siano adeguatamente tutelati e non puniti o non siano soggetti a ritorsioni per avere eseguito la segnalazione medesima.

## 2 RIFERIMENTI NORMATIVI

I principali riferimenti normativi sono i seguenti.

- ✓ D.Lgs. 24/2023 “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”;
- ✓ D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. “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”;
- ✓ GDPR 2016/679 e D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. “Codice in materia di protezione dei dati personali”.

Il presente documento contiene una procedura (la “Procedura”) elaborata anche alla luce delle “Linee guida” dell’ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) emanate il 15 luglio 2023 e della “Guida Operativa” di Confindustria pubblicata ad ottobre 2023, sempre con riferimento alla materia in questione.

## 3 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Come indicato in premessa, lo scopo della presente Procedura è quello di stabilire regole di condotta per la protezione delle persone che segnalano le violazioni anzidette (“Segnalanti”) e per la conseguente gestione delle segnalazioni (“Whistleblowing” o “Segnalazione/i”).

La Segnalazione è una comunicazione contenente informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all’interno della Società con la quale la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico.

#### 4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le violazioni che possono costituire oggetto di Segnalazione consistono in comportamenti, ossia azioni od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società.

Va subito chiarito che non tutte le violazioni, effettive o presunte, individuabili sul luogo di lavoro, integrano il concetto di Segnalazione rilevante ai sensi della normativa "Whistleblowing".

Le violazioni rilevanti ai fini della Segnalazione sono soltanto le seguenti:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società (il "Modello 231"), che non rientrano nelle violazioni indicate ai punti successivi;
2. illeciti che rientrano nell'ambito della normativa in materia di: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità del prodotto; 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 od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, compresa la violazione di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato e la violazione di norme al fine di ottenere un vantaggio fiscale per la 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).

In base al Decreto, le informazioni oggetto della Segnalazione possono riguardare:

- le violazioni commesse;
- le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene che potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Sempre in base al Decreto, la presente Procedura non riguarda, invece, segnalazioni aventi ad oggetto:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del denunciante, relative al rapporto individuale di lavoro subordinato o di collaborazione o comunque d'opera e servizio con la Società, ovvero inerenti alle relazioni del denunciante con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni di norme già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati all'interno dell'allegato II del Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato dalla direttiva (UE) 2019/1937;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale.

#### 5 DESTINATARI

Le categorie di soggetti Segnalanti che hanno diritto di beneficiare della protezione stabilita dalla normativa "Whistleblowing" e che dunque sono destinatari della presente Procedura sono le seguenti:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;

- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (fornitori);
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- 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);
- i facilitatori, ovvero le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione.

La medesima protezione opera, e la Procedura si applica, anche alle seguenti categorie di soggetti:

- le persone legate da uno stabile rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante, purché operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante stesso;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con il medesimo un rapporto abituale e corrente, purché operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante stesso;
- gli enti di proprietà del Segnalante.

La medesima protezione opera, e la Procedura si applica, anche qualora la Segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite nella fase di selezione o, comunque, precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## **6 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La Segnalazione deve contenere la narrazione di fatti e la descrizione di situazioni che possono costituire gli elementi fondanti dell'asserita violazione. Al fine di consentirne la delibazione da parte dei destinatari della Segnalazione stessa, occorre che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata, nel tempo e nello spazio, con riferimenti chiari, anche documentali, che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti e le situazioni segnalati, nonché l'indicazione di altri soggetti che ne siano potenzialmente a conoscenza e la notizia se i fatti e le situazioni in questione sono già stati oggetto di segnalazione.

Sono consentite, in generale, le Segnalazioni anonime, ossia segnalazioni in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate, né sono individuabili in maniera univoca e immediata. In tal caso le misure di protezione sono garantite al Segnalante anche qualora quest'ultimo sia successivamente identificato.

## **7 LA SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha affidato la gestione del canale di Segnalazione all'Organismo di Vigilanza ("OdV").

In presenza di un conflitto di interesse da parte di uno dei soggetti componenti l'OdV, quest'ultimo ha l'obbligo di segnalarlo tempestivamente agli altri e di astenersi da qualsiasi attività legata al caso specifico. Il conflitto di interesse ricorre quando uno dei gestori della Segnalazione sia portatore di un interesse

proprio e tale interesse sia potenzialmente idoneo ad interferire con l'imparziale ed obiettiva gestione della Segnalazione.

All'OdV sono attribuite le seguenti responsabilità:

- assicurare il funzionamento dell'intero processo di Segnalazione delle violazioni in tutte le sue fasi come indicato nella presente Procedura;
- provvedere ad esaminare tempestivamente le Segnalazioni ricevute svolgendo il procedimento di istruttoria secondo quanto descritto nella presente Procedura;
- assicurare, ove previsto, l'informativa periodica al Segnalante e al Segnalato in merito agli sviluppi del procedimento;
- assicurare che venga garantita la tracciabilità del processo e l'archiviazione di tutta la documentazione inerente al processo;
- riferire, direttamente e senza indugio, secondo quanto previsto dalla presente Procedura, agli Organi Aziendali le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti.

La Segnalazione interna è quella trasmessa usufruendo dei canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società.

La Segnalazione interna può essere trasmessa sia in forma scritta che in forma orale, può essere nominativa oppure anonima.

La Segnalazione scritta può effettuarsi in forma libera oppure compilando l'apposito modulo presente nella sezione "Whistleblowing" del sito *web* della Società. La Segnalazione scritta può essere recapitata alla Società a mezzo plico cartaceo chiuso all'indirizzo dell'OdV, oppure all'indirizzo di posta elettronica dedicato alle segnalazioni e la cui lettura è riservata ai componenti dell'OdV. Entrambi gli indirizzi sono reperibili nella sezione "Whistleblowing" del sito *web* della Società.

La Segnalazione scritta può essere inoltrata anche con modalità informatiche mediante la piattaforma di BITLS – Bit Life Solution (la "Piattaforma")

Link: <https://whistleblowersoftware.com/secure/9ab07a14-3121-44d2-bf9f-6e3ccbf209ea>

La Segnalazione orale può avvenire nell'ambito di un incontro con l'OdV, organizzato in presenza o da remoto attraverso *videocall*. La richiesta d'incontro, in tal caso, va inoltrata all'OdV con le stesse modalità della segnalazione scritta. La Segnalazione orale può avvenire anche per telefono, in orario d'ufficio, al numero di telefono dell'OdV reperibile nella sezione "Whistleblowing" del sito *web* della Società. In tale occasione è possibile richiedere la fissazione di un incontro.

Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione orale può essere documentata 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 con la propria sottoscrizione.

## 8 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'OdV assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti e le situazioni oggetto di Segnalazione, garantendo che sia svolta un'adeguata istruttoria nel rispetto della completezza e accuratezza.

La gestione delle Segnalazioni di cui alla presente Procedura si articola nelle seguenti macro-fasi:

1. RILEVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE
2. ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE;
3. ISTRUTTORIA INTERNA - VALUTAZIONE;
4. CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA.

In ciascuna delle fasi deve essere garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, la tracciabilità del processo di Segnalazione e l'archiviazione della documentazione a supporto dello stesso.

Le Segnalazioni devono essere prese in carico e analizzate tempestivamente e comunque in un tempo congruo con riferimento all'oggetto della Segnalazione stessa.

L'OdV fornisce riscontro al Segnalante e al Segnalato in merito allo stato del procedimento in corso.

Se presentata a persona diversa dall'OdV, la Segnalazione interna dev'essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

### **8.1 FASE 1: Rilevazione della Segnalazione**

L'OdV, rilevata la Segnalazione, ovvero giunta a sua conoscenza mediante uno dei canali previsti dalla Procedura, in forma scritta od orale, dà riscontro della ricezione al Segnalante nei termini stabiliti.

### **8.2 FASE 2: Analisi preliminare della Segnalazione**

L'OdV, rilevata la Segnalazione, procede ad un'analisi preliminare, per accertare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione e, se necessario, ove non già precisato, può richiedere l'identificazione del Segnalante, acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della Segnalazione stessa. Nello svolgimento di detta analisi l'OdV adotta idonee misure volte a tutelare l'identità del Segnalante. Al termine della fase di analisi preliminare, l'OdV archivia la Segnalazione quando la stessa risulti:

- a) non circostanziata o non verificabile anche a seguito dei diligenti approfondimenti;
- b) non rientrante nell'oggetto della presente Procedura (es. interesse personale);
- c) contenente fatti in precedenza valutati, che hanno condotto all'archiviazione, ove dalle verifiche preliminari non emergano nuove informazioni tali da rendere necessaria un'ulteriore istruttoria.

Dell'esito delle valutazioni effettuate è data informazione al Segnalante nelle tempistiche definite dalla presente Procedura.

L'OdV, a conclusione delle attività definite in questa fase, redige un *report* della Segnalazione con evidenza delle attività svolte e del loro esito, condividendolo con il Presidente dell'Organo amministrativo.

Quando non si debba procedere con l'archiviazione della Segnalazione, si procede con la fase istruttoria.

### **8.3 FASE 3: Istruttoria interna**

L'OdV, conclusa la fase di analisi preliminare, procede ad analizzare e classificare la Segnalazione.

L'OdV effettua tutte le specifiche attività di accertamento e nell'ambito dell'istruttoria può avvalersi sia di soggetti appartenenti alla Società con specifiche competenze, sia di esperti o di consulenti esterni alla Società, con obbligo per tutti i soggetti coinvolti di rispettare la riservatezza sulle informazioni ricevute.

L'accertamento si conclude in un termine congruo, in coerenza con il grado di complessità delle necessarie verifiche.

Per eventuali costi relativi alle verifiche da effettuare, l'OdV può richiedere un *budget* di spesa alla Società per il tramite del Direttore delle Risorse Umane.

L'OdV provvede per tempo a registrare sulla piattaforma informatica dedicata alla presente Procedura le attività svolte nell'ambito dell'istruttoria. Nel caso in cui l'OdV svolga le attività con altri soggetti, per gli incontri più rilevanti potrà essere redatto un apposito verbale.

L'OdV se ritiene compiuto l'accertamento può concludere l'istruttoria in ogni momento.

#### **8.4 FASE 4: Conclusione dell'istruttoria**

L'OdV, concluso l'esame della Segnalazione, predisponde una relazione finale (la "Relazione") contenente le risultanze delle analisi effettuate con una prima indicazione della sussistenza o meno dell'illecito, che trasmette al Presidente dell'Organo amministrativo.

Successivamente, condiviso l'esito dell'istruttoria con il Presidente, la Relazione viene altresì comunicata al Collegio Sindacale e alle eventuali Funzioni di Controllo interessate da particolari Segnalazioni (es. Internal Auditor, Società di Revisione, etc.).

Nel caso in cui dall'analisi della Segnalazione emerga che il soggetto segnalato sia il Presidente dell'Organo amministrativo (o la Segnalazione lo coinvolga), la Relazione deve essere inviata al Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e conseguenti azioni.

L'OdV comunica inoltre gli esiti del procedimento al Segnalante e al Segnalato e archivia la documentazione inerente alle Segnalazioni e alle relative attività di verifica.

Nel caso in cui la Segnalazione, risultata infondata, appaia promossa con dolo o colpa grave da parte del lavoratore dipendente, potrà essere avviato a suo carico il procedimento disciplinare di cui al § 14.

Nel caso in cui la Segnalazione, risultata infondata, appaia promossa con dolo o colpa grave da un soggetto diverso dal lavoratore dipendente, la Società può concordare con altre Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, risoluzione del contratto, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo della Società).

### **9 TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Il processo della gestione delle Segnalazioni è opportunamente tracciato e la documentazione archiviata nel rispetto delle previsioni in tema di sicurezza delle informazioni e del trattamento dei dati personali.

A ciascuna Segnalazione la Piattaforma assegna un numero di protocollo progressivo (corrispondente al numero della Segnalazione) che è riportato nella documentazione riferita alla stessa.

L'OdV assicura:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di istruttoria in ciascuna delle fasi previste dalla presente normativa;
- l'aggiornamento della Piattaforma con le informazioni riguardanti le segnalazioni;



- la predisposizione eventuale del verbale della segnalazione qualora la stessa sia effettuata a seguito di incontro diretto;
- l'archiviazione e conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e alle relative attività di verifica, in appositi archivi cartacei/informatici, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza, per un periodo di tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di Segnalazione. Qualora questa dia origine ad un procedimento giudiziario, la documentazione dovrà essere conservata sino a completa conclusione dello stesso, secondo le disposizioni normative vigenti in materia.

## **10 SEGNALAZIONE ESTERNA – ANAC**

Il Decreto ha introdotto la possibilità di effettuare una segnalazione “esterna”. Il canale di segnalazione esterna è gestito dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se ricorrono le seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **11 DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

Il Decreto ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle protezioni previste dal Decreto se al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del decreto in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso

concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **12 TUTELA DEL SEGNALANTE – RISERVATEZZA**

La Società assicura la riservatezza nel trattamento dei dati personali del Segnalante a norma del Regolamento (UE) GDPR 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, del decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51 e secondo la normativa in materia di *privacy* di volta in volta vigente.

Chiunque sia coinvolto nel processo di gestione della Segnalazione ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute.

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 dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, ai sensi del successivo § 14, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Anche nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare che si dovesse avviare a seguito della Segnalazione, 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. In questo caso è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

## **13 MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE**

I Segnalanti e gli altri soggetti beneficiari della tutela prevista dal Decreto non possono subire alcuna ritorsione.

Si intende per 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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni ai sensi del Decreto:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;

- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I comportamenti ritorsivi sono viziati da nullità e non producono effetti giuridici.

Ai sensi del Decreto, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni che possono costituire ritorsioni si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione.

L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai Segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, fatte salve le disposizioni di legge, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi di legge.

Ricorrendo tali presupposti, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

La Società agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei Segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando sempre la loro riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Le misure di tutela previste dal Decreto si applicano ai Segnalanti 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 delle violazioni oggetto della presente Procedura;
- b) la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla presente Procedura e dal Decreto.

Le misure di tutela trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nel caso in cui il Segnalante ritenga di aver subito un atto di ritorsione lo comunica all'OdV, il quale a seguito di accertamenti, prenderà gli opportuni provvedimenti.

#### **14 SANZIONI DISCIPLINARI**

Nei casi di violazione della normativa "Whistleblowing", il Decreto prevede che a carico del responsabile, fermi restando gli autonomi profili di responsabilità civile e penale, siano applicate sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC (art. 21), nonché sanzioni disciplinari, queste ultime da adottare a cura del datore di lavoro per violazioni riconducibili alle condotte illecite del proprio personale dipendente (art. 16, comma 3).

In particolare, l'ANAC applica al soggetto responsabile della violazione le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- Da € 10.000,00 a € 50.000,00 nei confronti del soggetto che ha commesso ritorsioni (si rinvia a tal proposito al precedente paragrafo "Divieto di ritorsione" nonché all'art. 17 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023) nonché del soggetto che ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la segnalazione nonché del soggetto che ha violato l'obbligo di riservatezza di cui al precedente paragrafo "obbligo di riservatezza e trattamento dei dati personali" ed all'art. 12 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023;
- Da € 500,00 a € 2.500,00 nei confronti del soggetto segnalante, nel caso in cui lo stesso sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Inoltre, le condotte di cui sopra costituiscono illeciti rilevanti anche sotto il profilo disciplinare se tenute da personale dipendente, per tale intendendosi i soggetti che operano in regime di subordinazione e nei confronti dei quali, siccome responsabili della violazione, possono essere irrogate dal datore di lavoro sanzioni disciplinari.

Su tali presupposti, la Società adotta un sistema sanzionatorio che prevede l'applicazione di provvedimenti disciplinari in conformità dell'art. 7 della Legge n°300/1970 e nel rispetto delle procedure stabilite da tale norma (necessità di contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie osservazioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito da un rappresentante sindacale cui conferisce mandato), nonché del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto in essere con il dipendente.

A tale proposito, si evidenzia che la Società applica ai lavoratori ed alle lavoratrici il contratto collettivo nazionale dei dipendenti dell'industria metalmeccanica (CCNL Metalmeccanici Industria).

Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali richiamata dall'art. 1, comma 4, del Decreto e in coerenza con il codice disciplinare contenuto nel CCNL appena richiamato, cui si fa rinvio, la Società in caso di violazione della normativa "Whistleblowing" adotta nei confronti dei soggetti responsabili i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il tipo e l'entità di ciascun provvedimento sono determinati nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della violazione di volta in volta accertata.

In caso di violazioni punibili con la sanzione del licenziamento senza preavviso la Società può disporre la sospensione cautelare del dipendente nelle more della conclusione del procedimento disciplinare.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

## **15 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

La presente Procedura viene portata a conoscenza, a cura della Società, di tutti i soggetti identificati nel precedente § 5 come Destinatari, tramite le seguenti specifiche attività di comunicazione:

- sessioni formative dedicate;
- circolari o note informative;
- messa a disposizione dei dipendenti di copia informatica della Procedura tramite pubblicazione sull'intranet aziendale;
- pubblicazione della stessa sul sito *web* della Società;
- introduzione di specifiche clausole nei contratti di fornitura o collaborazione.

## 16 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di Titolare del trattamento, tramite le competenti funzioni aziendali, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR 2016/679.

Il Titolare del trattamento fornisce, al primo contatto utile, idonea informativa ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR alle persone segnalanti e coinvolte, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il trattamento dei dati personali avviene nella misura strettamente necessaria e pertinente alle finalità per le quali sono raccolti. Eventuali segnalazioni ritenute non rilevanti ai sensi della presente Procedura, saranno cancellate immediatamente.

Le Segnalazioni 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 all'art. 12 della presente Procedura e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR.

Il personale incaricato di ricevere e gestire la Segnalazione è stato autorizzato e nominato in qualità di persona autorizzata al trattamento dei dati personali ai sensi della predetta normativa.

Le persone autorizzate al trattamento dei dati personali nella ricezione e gestione della Segnalazione si impegnano a trattare i dati personali del segnalante nel rispetto degli obblighi della riservatezza e di non divulgazione, nonché a porre in essere tutte le relative misure di sicurezza.

La Società, nel rispetto del principio della "accountability", ha valutato e individuato le misure organizzative e tecnico-informatiche al fine di mitigare i rischi per i diritti e le libertà degli interessati nell'ambito della ricezione e gestione della segnalazione di violazione.

Ai sensi dell'articolo 13 del Decreto il Titolare del trattamento ha effettuato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (c.d. DPIA) ai sensi dell'articolo 35 del GDPR con l'obiettivo di:

- rappresentare le caratteristiche del trattamento dei dati personali,
- valutare la necessità e la proporzionalità del trattamento,
- valutare i rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche derivanti dal trattamento, contribuendo a determinare le misure di sicurezza per affrontarli.