



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Adottato in data 17/12/2023 dal CdA

INDICE:

1. SCOPO	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI	4
4. RESPONSABILITÀ	5
5. MODALITÀ ESECUTIVE	6
5.1 CHI PUO' SEGNALARE: IL SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"	6
5.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?.....	7
5.3 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE	9
5.4 MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	11
5.5 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	13
5.6 SANZIONI DISCIPLINARI	15
5.6 INFORMATIVA PRIVACY	16
5.7 FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	16
5.8 CANALE DI COMUNICAZIONE	16
6. RIFERIMENTI	16
7. ALLEGATI	16

CRONOLOGIA DELLE REVISIONI

001	gg/mm/aaaa	Prima emissione
Rev.00	Data 17/12/2023	Recepimento D. Lgs. n. 24/2023

1. SCOPO

La Società Valli Gestioni Ambientali S.r.l. (di seguito anche “Società”), ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

Il presente Regolamento definisce le modalità operative adottate dalla Società con lo scopo di:

- **promuovere** una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- **istituire e far conoscere** il canale di segnalazione interno;
- **definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni e il funzionamento del Team esterno (outsourcing), incaricato dalla Società di gestire le segnalazioni;**
- **illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;**
- **illustrare il sistema sanzionatorio** previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.

Per quanto non espressamente disciplinato del presente Regolamento si fa rimando al D. Lgs. n. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Regolamento si applica a Valli Gestioni Ambientali S.r.l.

3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

- **WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE:** persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- **VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato
- **SEGNALAZIONE:** comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni
- **SEGNALAZIONE INTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società
- **SEGNALAZIONE ESTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC
- **DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

- **DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE:** possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato
- **TEAM OUTSOURCING:** Team esterno, composto da più figure esterne alla Società, incaricate di ricevere e gestire la segnalazione, ivi comprese le attività istruttorie.
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione ([HTTPS://WWW.ANTICORRUZIONE.IT](https://www.anticorruzione.it))
- **FACILITATORE:** "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"

4. RESPONSABILITÀ

FASE	RESPONSABILITA'
Ricezione della segnalazione ed invio notifica al segnalante	Team outsourcing
Presenza in carico, analisi ed investigazione	Team outsourcing Referente aziendale whistleblowing
Chiusura della segnalazione e riscontro al segnalante	Team outsourcing Referente aziendale whistleblowing
Reporting al Consiglio di Amministrazione	Team outsourcing

5. MODALITÀ ESECUTIVE

5.1 CHI PUO' SEGNALARE: IL SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"

La Società, in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

Stakeholder interni

- Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta.
- I lavoratori con contratto di somministrazione.
- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.

Stakeholder esterni

- I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società.
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società.
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società.

La segnalazione può essere fatta da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

Il presente Regolamento si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

Altri soggetti a cui sono estese le tutele del segnalante

La norma prevede altresì la tutela di altri soggetti diversi dal segnalante, quali:

- Facilitatori.
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile.
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo.
- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).

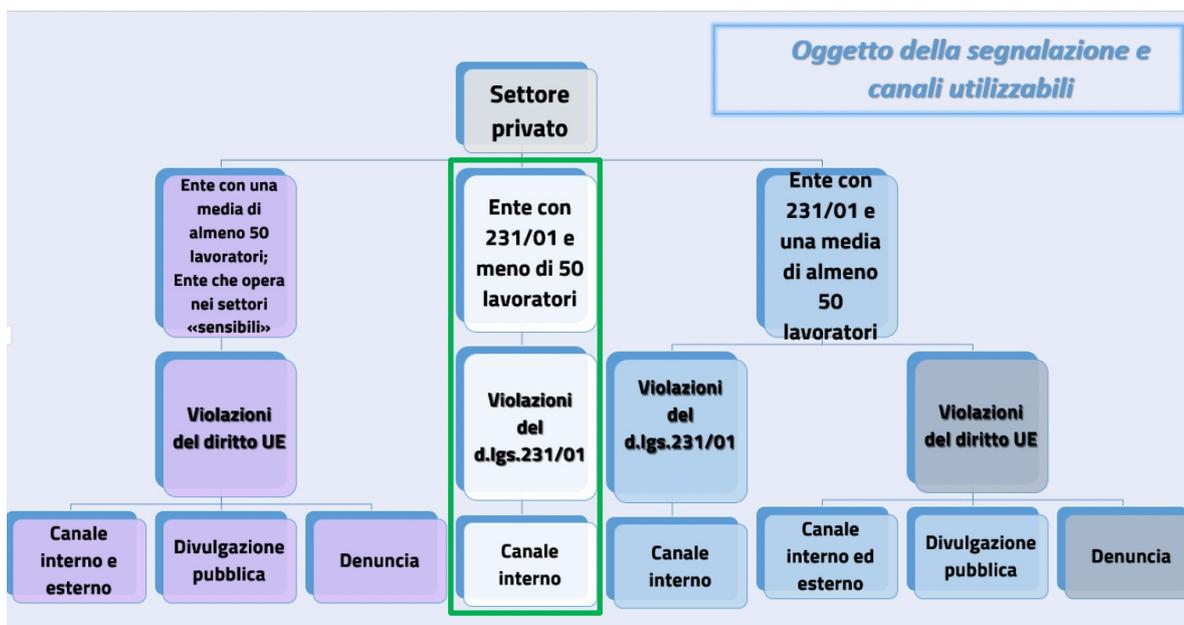
Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni “ordinarie”, se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all’ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

5.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Il decreto differenzia l’oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



Fonte: Schema Linee guida ANAC

In linea generale, la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o che implicano violazioni, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- corruzione, attiva e passiva;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- frodi fiscali;

- violazioni dei diritti umani;
- illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;
- violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

È sempre possibile che il segnalante, prima di ricorrere alla segnalazione, si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti, sarà tenuto ad inviarla al Team esterno di gestione.

Per quanto concerne le questioni relative alle risorse umane, resta ferma la disponibilità della Direzione Risorse Umane all'ascolto e presa in carico.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione siano state commesse;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione. Si precisa che le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Sono invece escluse e quindi **inammissibili**:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;

- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

5.3 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE

È bene precisare che il decreto prevede potenzialmente più di una modalità:

Canale interno

La Società ha istituito un proprio canale di segnalazione interna tramite l'adozione della Piattaforma Teseo Whistleblowing ERM, le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 e il cui portale è liberamente accessibile al seguente link

<HTTPS://VALLI-AMBIENTE.WB.TESEOERM.COM/#/>

Canale esterno ANAC

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 24/2023:

- non è prevista, nell'ambito del 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 a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione Esterna presentata ad un soggetto diverso dall'A.N.A.C. è trasmessa a quest'ultima entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Denuncia

Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità Nazionali.

Il canale interno di segnalazione: la piattaforma web

La Società ha istituito un apposito canale di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere. La piattaforma utilizza la soluzione web-based Teseo Whistleblowing ERM, che offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D. Lgs. n. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati soggetti interni, autorizzati a gestire la segnalazione, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale della Società o al seguente link: <HTTPS://VALLI-AMBIENTE.WB.TESEOERM.COM/#/>

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di una informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento "istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing", disponibile sia presso il portale dipendenti che sul sito web istituzionale e le bacheche aziendali.

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi, al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

5.4 MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Chi riceve la segnalazione – Gestione in outsourcing

La Società, avvalendosi della facoltà prevista dalle linee guida ANAC, ha affidato in outsourcing a 2A Engineering S.r.l. la ricezione e la trattazione delle segnalazioni, in quanto ritiene che la stessa presenti garanzie sufficienti in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

2A Engineering S.r.l. al suo interno, individua un Team composto da risorse dotate delle caratteristiche di professionalità necessarie a garantire il rispetto di quanto definito dal D. Lgs. n. 24/2023.

Per dare seguito a quanto indicato al paragrafo precedente, quando necessario, la Società nominerà inoltre un referente interno whistleblowing. Sul referente interno whistleblowing gravano gli stessi obblighi in materia di tutela della riservatezza previsti in capo a tutti i soggetti destinatari delle segnalazioni.

Modalità di gestione delle segnalazioni in outsourcing

Il Decreto, al fine di garantire una efficiente e tempestiva gestione delle segnalazioni, prevede un iter procedurale specifico per chi gestisce le segnalazioni, come di seguito riportato.

In primo luogo, il team di 2A Engineering S.r.l.:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (automaticamente tramite avviso della piattaforma);
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalata;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Al fine di dare un corretto seguito alle segnalazioni, il Team di 2A Engineering S.r.l., in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato...);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Team svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Allo svolgimento dell'attività di investigazione partecipa anche la figura del referente aziendale whistleblowing, il quale viene coinvolto in tutte le fasi dell'attività di indagine.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo viene sempre interessato anche l'Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Team esterno si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

Reporting

Il Team outsourcing predisponde con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il rendiconto delle segnalazioni è inviato al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

5.5 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

Tutela dalle ritorsioni

La Società, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari (art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023):

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;

- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

Condizioni per godere delle tutele

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole, direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione;
- la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D. Lgs. n. 24/2023.

Quando viene meno la tutela del segnalante

Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

5.6 SANZIONI DISCIPLINARI

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D. Lgs. 231/01, adottato dalla Società, prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Qualora dalle attività di indagine, condotte secondo il presente Regolamento, dovessero emergere, a carico del personale della Società o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la Società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

Sanzioni per il segnalante sono previste in caso sia accertata la responsabilità in sede penale e civile per i reati di diffamazione e calunnia.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV verranno immediatamente informati per l'adozione delle opportune azioni.

Il Team esterno, nel rispetto della normativa in materia, segnala per il tramite della funzione HR, inoltre, la necessità di provvedimenti disciplinari:

- al Consiglio di Amministrazione, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- al Responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, al Consiglio di Amministrazione, nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dei contratti, ecc.).

Il Team outsourcing assicura la registrazione, all'interno della piattaforma web dedicata alle Segnalazioni, delle proposte e dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema disciplinare, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti aziendali.

5.6 INFORMATIVA PRIVACY

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003. A tal fine la Società adotta una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

5.7 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società si impegna a diffondere i contenuti del presente Regolamento.

a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società, attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica.

Le istruzioni allegate al presente Regolamento sono pubblicate su:

- sito internet aziendale;
- bacheche aziendali.

La funzione Risorse Umane assicura, per quanto di competenza, la divulgazione dei contenuti del Regolamento a tutti i dipendenti, organizzando apposita formazione.

5.8 CANALE DI COMUNICAZIONE

Restano fermi i canali di comunicazione dell'OdV così come definiti nel Modello 231 della Società.

6. RIFERIMENTI

- ✓ Direttiva UE 1937/2019
- ✓ Regolamento UE 679/2016 o GDPR
- ✓ Decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal D. Lgs. n. 231/2001 per quello privato
- ✓ D. Lgs. n. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- ✓ Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – ANAC (AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE)

7. ALLEGATI

Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Whistleblowing Segnalazioni Teseo ERM.