

Procedura Whistleblowing

REVISION STATE AND HISTORY						
Rev	Issued on	By		Checked		Note / Remarks
Rev.1	15.12.2023	LE	<i>Amo fougna</i>	AD	<i>Paul kef</i>	Seconda emissione, revisione generale e nuova denominazione ai sensi del d.lgs. 24/2023
Rev. 0	8.09.2020	LE		AD		Prima emissione

Sommario

1	PREMESSA	3
2	SCOPO	3
3	AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA	3
	3.1 Soggetti deputati a presentare una Segnalazione	3
	3.2 Destinatari dell'invio delle segnalazioni.....	4
4	AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA	5
	4.1 Oggetto della Segnalazione.....	5
	4.1.1 <i>Contenuto delle Segnalazioni</i>	5
	4.2 Esclusioni.....	5
5	MODALITÀ OPERATIVE	6
	5.1 Canali di segnalazioni interne	6
	5.2 Gestione del canale di segnalazione interna	6
	5.3 Azioni conseguenti all'istruttoria	7
	5.4 Ulteriori canali di Segnalazioni previsti dal D.Lgs. 24/2023	8
	5.4.1 <i>Segnalazione esterna all'ANAC</i>	8
	5.4.2 <i>La divulgazione pubblica</i>	8
	5.4.3 <i>Denuncia</i>	9
6	PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	9
	6.1 Tutela della riservatezza.....	9
	6.2 Protezione da ritorsioni	9
7	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	10
8	ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	11
9	DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA	11
10	PRIVACY	11

1 PREMESSA

Il presente documento ha l'obiettivo di disciplinare il processo di gestione delle segnalazioni effettuate ai sensi della normativa in materia di segnalazioni, c.d. Whistleblowing, di cui al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche "Decreto").

La presente procedura (di seguito anche "Procedura") è parte integrante del Modello di organizzazione e gestione e controllo ex d.lgs. 231 ("Modello"), disponibile sul sito internet all'indirizzo: <https://ballestra.com/the-group/code-of-ethics>.

La Procedura, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, tiene altresì conto delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 cd. GDPR, nonché delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di Confindustria del giugno 2021 e delle Linee Guida di ANAC relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne emesse in data 12 luglio 2023.

2 SCOPO

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire a Ballestra S.p.A. e alle sue società controllate/controllanti (di seguito anche "Ballestra" o "Società") di prevenire la realizzazione di irregolarità e illeciti all'interno dell'organizzazione aziendale o, comunque, relativamente ai rapporti che soggetti terzi intrattengono con la Società stessa, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni.

3 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

3.1 Soggetti deputati a presentare una Segnalazione

La presente procedura si applica – in particolare – a tutti i soggetti della Società o ad essa collegati, apicali e sottoposti, che possono fare una segnalazione ai sensi del Decreto (art. 3) ovvero:

- a) Soci, Azionisti, Amministratori;
- b) Società di revisione;
- c) Collegio Sindacale;
- d) Dipendenti;
- e) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti);

- f) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società (es. consulenti);
- g) qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione;
- h) promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;
- i) facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo – anche non dello stesso ufficio/direzione – e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- j) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all’Autorità Giudiziaria.

Per “Segnalante” si intende dunque la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Le previsioni del Decreto e della presente procedura si applicano quando i suindicati rapporti giuridici sono in essere, ma anche nei casi in cui non siano ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, e successivamente alla cessazione o scioglimento degli stessi, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative nonché durante il periodo di prova.

3.2 Destinatari dell’invio delle segnalazioni

Le segnalazioni potranno essere recapitate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo le condizioni normativamente previste dal D.lgs. n. 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all’Organismo Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing (ODSW) che la Società ha individuato nei componenti dell’Organismo di Vigilanza (OdV) in carica al momento della ricezione della segnalazione per il tramite di uno dei canali di segnalazione, ritenendo tale gestore dotato dei necessari requisiti di autonomia e competenza. Qualora la Segnalazione riguardi comportamenti ascrivibili ad un componente dell’ODSW, la stessa sarà gestita dai membri che non si trovino in conflitto e, quindi, con esclusione di colui al quale la Segnalazione stessa si riferisce. Qualora la Segnalazione dovesse riguardare tutti i componenti dell’ODSW, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente al Consiglio di Amministrazione (CdA) o al Responsabile HR.

Nella gestione delle attività operative l’ODSW può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati. In tale contesto, è fortemente raccomandato coinvolgere solo un numero di soggetti strettamente necessari, solitamente i responsabili di funzione, che sono tenuti al più stretto riserbo in merito agli elementi di cui vengono a conoscenza.

Nel caso in cui un soggetto diverso dall’ ODSW riceva una Segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società, questi dovrà: (i) trasmetterla all’ ODSW entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; (ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione ove possibile.

I Soggetti riceventi e tutti coloro che sono coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni devono astenersi dall’occuparsi della questione qualora ravvisino in capo a se stessi un conflitto di interessi anche potenziale.

Ulteriori modalità operative dell’ODSW sono descritte nel Modello e nel regolamento interno dell’OdV.

4 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

4.1 Oggetto della Segnalazione

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (art. 2) oggetto della Segnalazione possono essere violazioni consistenti in: violazioni del Modello 231, i reati di cui al d.lgs. 231/2001, le violazioni delle norme indicate dal Decreto tra cui, ad esempio, normative in materia di contratti pubblici; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela dell'ambiente; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, interessi finanziari dell'Unione Europea (ad es. in materia di IVA e doganale), disciplina della concorrenza e aiuti di Stato.

4.1.1 Contenuto delle Segnalazioni

Il Segnalante precisa nella Segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza. In particolare, le Segnalazioni devono avere alcune caratteristiche necessarie per permettere all'ODSW di effettuare le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, tra cui:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere in fatti segnalati, se conosciute;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di altre evidenze, documentali o di altro tipo, a supporto della segnalazione che possono confermare i fatti in questione;
- un recapito del segnalante a cui comunicare gli aggiornamenti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sono ammesse anche Segnalazioni anonime qualora le stesse siano adeguatamente circostanziate e documentate, rese con dovizia di particolari, nonché in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

4.2 Esclusioni

Sono escluse dalla nozione di Segnalazione (art.1 comma 2 Decreto) – e quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dalla presente procedura – quelle di seguito indicate:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali, rapporti/conflitti interpersonali;
- contestazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- violazioni regolamentate in settori speciali, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (es: abuso di mercato, intermediazione finanziaria).

Sono considerate altresì non ammissibili le Segnalazioni relative a:

- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società o da sue controllanti/controllate o da suoi fornitori/collaboratori;

- le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

5 MODALITÀ OPERATIVE

5.1 Canali di segnalazioni interne

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni, in conformità alla previsione normativa, la Società attiva e mantiene aperto internamente più di un canale di comunicazione, in particolare:

- a) una casella di posta elettronica su dominio aziendale titolata: organismodivigilanza@ballestra.com;
- b) un indirizzo di posta ordinaria rivolto a: Organismo di Vigilanza, c/o Ballestra Spa, Via P. Portaluppi n. 17, 20138, Milano;
- c) una cassetta postale collocata presso l'ingresso principale di ogni sede / unità locale della Società, in locale accessibile ma protetto dalla vista del pubblico (denominate "Cassetta segnalazioni all'Organismo di Vigilanza");
- d) una comunicazione orale, su richiesta del Segnalante all'ODSW, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Tutti i canali di segnalazione sopra indicati sono volti a tutelare la riservatezza del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (vedi anche paragrafo 6.1).

I canali di posta ordinaria e la cassetta postale possono essere utilizzati tramite il sistema delle "3 buste"¹ al fine di garantire la riservatezza richiesta dalla normativa, fermo restando che deputato all'apertura della posta ordinaria indirizzata all'ODSW è il membro interno dell'ODV.

Nel caso di comunicazione orale, il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

In ogni caso, si suggerisce di specificare sempre nella Segnalazione se si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

5.2 Gestione del canale di segnalazione interna

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'ODSW svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante (secondo i canali di comunicazione disponibili in relazione alla segnalazione ricevuta) avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa;

¹ E' necessario 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" all'ODSW (ex. "Riservata ODV").

- mantiene l'interlocuzione con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- svolge approfondimenti, anche ove ritenuto necessario con il supporto degli uffici della Società, in merito alle segnalazioni ricevute (analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante);
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione. Tale riscontro può essere di avvenuta archiviazione, di accertamento della fondatezza della segnalazione e trasmissione agli organi competenti, ovvero di attività ancora in corso;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

Nell'ambito dell'attività di verifica, l'ODSW può richiedere chiarimenti e integrazioni della Segnalazione al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza. Qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. L'ODSW non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e l'ODSW dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Tra i criteri utilizzabili per valutare l'ammissibilità della Segnalazione si indicano i seguenti:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

5.3 Azioni conseguenti all'istruttoria

A conclusione della fase istruttoria, l'ODSW assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando la segnalazione qualora risulti essere una segnalazione non rilevante e, se del caso, trasmettendo la segnalazione alle funzioni aziendali competenti al suo trattamento (come, a mero titolo di esempio e senza vincolo, nel caso di lamentele di natura commerciale proveniente da clienti ai direttori commerciali o nel caso di non conformità dei fornitori ai responsabile Qualità e Acquisti), tenendo traccia delle motivazioni che hanno determinato tale decisione.

Se non ricorrono i presupposti per archiviare la Segnalazione, l'ODSW, non avendo competenza alcuna sulla valutazione delle responsabilità individuali e degli eventuali successivi provvedimenti, informa dell'esito degli accertamenti gli organi aziendali competenti che potranno attivarsi al fine:

- dell'adozione dei provvedimenti e/o delle azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela della Società, ivi compreso l'eventuale coinvolgimento delle autorità competenti anche in sede penale;

- dell'attuazione delle azioni di miglioramento eventualmente individuate; nonché
- dell'avvio di eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie a seguito di quanto accertato.

Le sanzioni disciplinari applicabili dalla Società sono gestite dalla Direzione Risorse Umane in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), se esistente, e/o delle modalità previste dalla normativa applicabile.

5.4 Ulteriori canali di Segnalazioni previsti dal D.Lgs. 24/2023

Il D. Lgs. 24/2023 prevede che i Segnalanti possano ricorrere al canale di segnalazione esterno attivato presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ovvero alla divulgazione pubblica solo a determinate condizioni sinteticamente indicate nei paragrafi che seguono. Resta ferma la facoltà dei segnalanti di presentare denuncia alle autorità competenti.

5.4.1 Segnalazione esterna all'ANAC

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se:

- i. non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;
- ii. la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- iii. la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- iv. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale esterno non può essere utilizzato in caso di violazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo.

5.4.2 La divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) beneficiando delle protezioni del Decreto solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate)

o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

5.4.3 Denuncia

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

6 PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le tutele di cui ai paragrafi 6.1 e 6.2 che seguono si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, solo qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

6.1 Tutela della riservatezza

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge, (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, denuncia all'Autorità giudiziaria), l'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. La riservatezza del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inchiesta solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inchiesta, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

6.2 Protezione da ritorsioni

La Società non tollera minacce o ritorsioni - intese come qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, che si verifica nel contesto lavorativo, posto in essere in ragione della Segnalazione e che

provoca o può provocare in via diretta o indiretta, un danno ingiusto - di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione².

Le condizioni per usufruire della protezione da ritorsioni sono le seguenti: ragionevole convinzione del Segnalante circa la veridicità e pertinenze di quanto segnalato, effettuazione della segnalazione o della divulgazione pubblica in maniera conforme a quanto richiesto dal Decreto, rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

Resta inteso che saranno considerate nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore³, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione – in analogia alla precedente disciplina - in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero in caso di accertamento della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante può inoltre essere applicata una sanzione disciplinare.

7 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di *Whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

² Beneficiano della protezione anche i facilitatori (coloro che prestano assistenza al whistleblower); le persone nel medesimo contesto lavorativo del whistleblower e a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado; i colleghi di lavoro che hanno con il whistleblower un rapporto abituale e corrente; gli enti di proprietà del whistleblower o in cui egli lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

³ L'art 20 del decreto prevede la non punibilità del Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, o 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 dell'articolo 16. La responsabilità non è esclusa però per comportamenti o atti non collegati alla segnalazione o non strettamente necessari per rivelare la violazione. Tale esclusione di responsabilità è estesa anche all'ente o alla persona che acquisisce tali informazioni.

8 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'ODSW è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dall'ODSW.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo ODSW.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'ODSW si riserva di archivarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dall'ODSW per un periodo di 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le Segnalazioni ricevute che concernono reati di cui al Decreto 231 e/o violazioni del Codice Etico o del Modello saranno riportate al Consiglio di Amministrazione dall'ODV nella propria relazione annuale trasmessa in aderenza alle previsioni del Modello, fatta salva la necessità di una comunicazione immediata ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, in aderenza a quanto previsto dal Modello 231.

9 DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura sarà inviata in fase di prima emissione via email a tutti i dipendenti, caricata sulla intranet aziendale e pubblicata sul sito internet della Società. Detta procedura, in fase di applicazione, potrà essere integrata da ulteriori istruzioni ovvero richiamata in altri documenti.

10 PRIVACY

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle Segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le Segnalazioni e, in particolare, dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

La violazione degli obblighi di riservatezza da parte dell'ODSW o degli altri soggetti eventualmente coinvolti potrà essere oggetto di sanzioni da parte della Società.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei soggetti Segnalanti viene effettuato esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto ed in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 (Codice della Privacy) e s.m.i. e dal D. Lgs. 101/2018. Resta infine inteso che l'esercizio dei diritti attribuiti agli interessati dalla normativa in materia di protezione dei dati personali applicabile (per la cui individuazione si rinvia alla stessa normativa), potrebbe essere soggetto a limitazioni con specifico riferimento alla possibilità che dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto per la riservatezza e l'identità dei segnalanti.

