PROCEDURA PER LA
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Redatta ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023

e aggiornata alle Linee Guida ANAC n. 1/2025
(approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 ed efficaci dal 12 dicembre 2025)

Rev.	**Motivo revisione**	**Autori**	**Data revisione**
00	Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione	12/12/2023
01	Aggiornamento alle Linee Guida ANAC 12.12.2025	Consiglio di Amministrazione	10/09/2026

Sommario

1. PREMESSA 3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI 4
3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 4
4. DEFINIZIONI 5
5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 7
6. ARGOMENTI ESCLUSI DALL'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 8
7. I CANALI DI SEGNALAZIONE 9
8. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI 13
9. ATTIVITÀ DEL GESTORE 15
10. GARANZIE E TUTELE 19
11. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE 21
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 22
13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE 23
14. SANZIONI ANAC 23

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("D.lgs. 24/2023"), attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, ha introdotto una disciplina unitaria sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, imponendo, per i soggetti obbligati, l'istituzione di canali interni idonei a garantire – anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia – la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società Bontempi VIBO SpA (di seguito la "Società"), in coerenza con i propri principi di legalità, correttezza, trasparenza e integrità, adotta la presente procedura al fine di disciplinare in modo organico e puntuale le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni di violazioni (c.d. "*whistleblowing*"), garantendo la tutela delle persone segnalanti e l'efficacia dei processi interni di prevenzione e accertamento delle violazioni (di seguito la "Procedura").

La presente Procedura tiene conto delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 ("LLGG ANAC"), efficaci dal 12 dicembre 2025, che integrano e completano gli indirizzi già forniti da ANAC in materia, fornendo indicazioni operative sulla gestione dei canali interni, con particolare attenzione alle modalità di segnalazione (scritte e orali), ai requisiti del gestore, alle misure organizzative per prevenire conflitti di interessi, alle cautele per la tutela della riservatezza e alla corretta tracciabilità dell'iter di gestione della segnalazione.

La Società intende favorire l'emersione tempestiva di condotte illecite o irregolari e rafforzare i presidi del proprio sistema di controllo interno, anche in coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, con il Codice Etico e con il sistema disciplinare aziendale.

Resta fermo che l'utilizzo del canale interno o del canale esterno ANAC non pregiudica la facoltà di rivolgersi alle Autorità competenti (Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, Autorità amministrative), nei casi e con le modalità previste dall'ordinamento.

La Società dichiara che la presente Procedura è stata adottata subordinatamente all'assolvimento dell'obbligo di informativa presso le rappresentanze/organizzazioni sindacali competenti, le quali sono state rese edotte del contenuto della presente Procedura, della tipologia di canale di segnalazione interno prescelto, dell'individuazione del gestore, della formazione specifica del personale addetto, nonché della modalità di diffusione all'interno della Società delle informazioni relative all'utilizzo del canale, con modalità e tempi idonei a consentire eventuali osservazioni non vincolanti.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

I riferimenti normativi **esterni** sono i seguenti:

- ⇒ la **Direttiva (UE) 2019/1937** del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- ⇒ il **Regolamento (UE) 2016/679** del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ("GDPR");
- ⇒ Il **Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24**: 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;
- ⇒ la **Legge n. 179/2017**, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- ⇒ Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**: 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;
- ⇒ Schema di **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 - approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- ⇒ **Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione** – approvate da ANAC con delibera n° 478 del 26 novembre 2025;
- ⇒ "Relazione illustrativa Linee Guida n. 1.2025 - Whistleblowing canali interni di segnalazione" (ANAC – Approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025);
- ⇒ Confindustria "Nuova disciplina <<Whistleblowing>> Guida operativa per gli enti privati" (Ottobre 2023).

I riferimenti normativi **interni** sono i seguenti:

- ⇒ Modello Organizzativo 231 della Società;
- ⇒ Codice Etico e di Condotta.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura ha lo scopo di:

- ✓ **promuovere** una cultura aziendale improntata alla trasparenza, responsabilità e integrità;
- ✓ **istituire** il canale di segnalazione interno, assicurandone la massima diffusione;

- ✓ **definire** i ruoli e le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni;
- ✓ **delineare** il sistema di protezione e le tutele garantite al segnalante, in conformità alla normativa vigente;
- ✓ **illustrare il regime sanzionatorio** previsto per le violazioni della Normativa Whistleblowing, sia a carico della Società che del segnalante;
- ✓ **stabilire** le modalità di informazione e formazione periodica in materia di Whistleblowing.

Destinatari della Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società, che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

4. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione (https://www.anticorruzione.it);
- **CONTESTO LAVORATIVO:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici instaurati con la Società;
- **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;
- **DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio Informazioni sulle violazioni, attraverso mezzi di stampa o altri mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network;
- **FACILITATORE:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GESTORE**: il soggetto, interno o esterno, persona fisica o ufficio, a cui è affidata la gestione del Canale di Segnalazione Interno;

- ***WHISTLEBLOWER* o SEGNALANTE:** persona fisica che effettua una Segnalazione tramite il Canale di Segnalazione, nell'ambito del Contesto Lavorativo;
- **INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali Violazioni. Rientrano anche le informazioni su Violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del Contesto Lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;
- **PERSONALE:** coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza della Società (anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto);
- **PERSONA COINVOLTA:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- **RITORSIONE**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
- **SEGNALAZIONE**: la comunicazione, scritta o orale, da parte del Segnalante avente ad oggetto Informazioni su una o più Violazioni;
- **SEGNALAZIONE INTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni, effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione interno adottato dalla Società;
- **SEGNALAZIONE ESTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- **SEGNALAZIONE ANONIMA**: Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **SEGNALAZIONE CIRCOSTANZIATA**: Segnalazione in cui le Informazioni sulle violazioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione; non sono considerate circostanziate le segnalazioni basate su meri sospetti, indiscrezioni non verificate o voci di corridoio;

- **TERZI**: le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale della Società;
- **VIOLAZIONI**: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

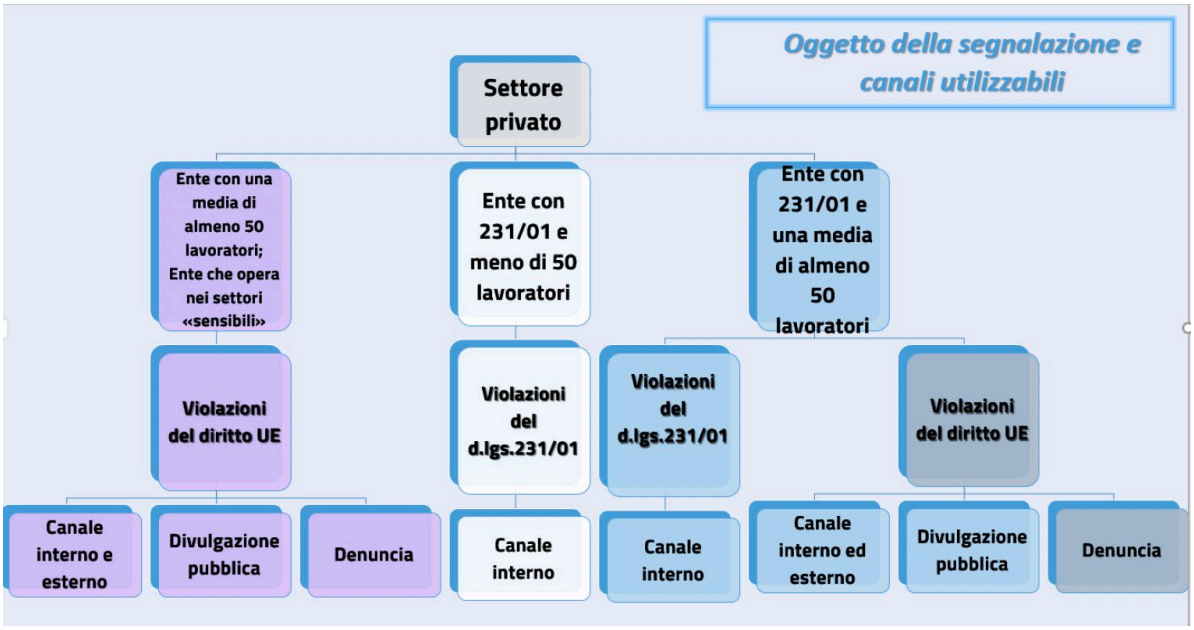
5.1 Cosa si può segnalare

Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. n. 24 del 2023 le Segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che costituiscano o possano costituire:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea nei settori indicati dal D.lgs. 24/2023 (quali, a titolo esemplificativo: appalti, servizi finanziari, prevenzione di riciclaggio, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardano il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- violazioni del Codice Etico e di Condotta adottato della Società;
- condotte ritorsive che il Segnalante ritenga di aver subito in ragione della Segnalazione, denuncia o Divulgazione pubblica.

Come previsto dal D.lgs. 211/2025, il D.lgs. 24/2023 disciplina altresì la protezione delle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Il Decreto sopra citato differenzia l'oggetto della Segnalazione e i canali utilizzabili, come riportato nella tabella che segue:



Fonte: Schema Linee guida Anac

5.2 Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione dovrebbe, per quanto possibile, rivestire i caratteri di Segnalazione Circostanziata e, pertanto, contenere:

- una descrizione chiara e completa dei fatti;
- se conosciuto, il contesto temporale e/o spaziale in cui sono avvenuti i fatti;
- gli elementi utili a identificare la Persona Coinvolta (se conosciuti) o comunque a circoscrivere il fatto;
- se presenti, eventuali documenti a supporto che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile a consentire le verifiche da parte del gestore.

6. ARGOMENTI ESCLUSI DALL'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

⇒ contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure

interne;
- ⇒ reclami commerciali;
- ⇒ meri sospetti o voci di corridoio;
- ⇒ violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- ⇒ violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (si pensi, ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato).

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie verranno dichiarate inammissibili dal gestore ed inoltrate alle competenti strutture aziendali.

Il canale whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti, né per diffondere consapevolmente accuse infondate.

Come previsto dall'art. 16, co. 3, d.lgs. n. 24/2023 è prevista l'applicazione di una sanzione disciplinare nell'ipotesi in cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONE

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i canali di segnalazione di seguito descritti.

Canale di Segnalazione Interno	**Canale di Segnalazione Esterno**	**Divulgazione pubblica**	**Denuncia**
Il Canale di Segnalazione istituito dalla Società.	Il Segnalante può ricorrere al Canale di Segnalazione Esterno nel caso in cui: (i) il Canale di Segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la	Il Segnalante può ricorrere alla Divulgazione pubblica quando: (i) ha già effettuato una Segnalazione interna e/o esterna senza ricevere riscontro; (ii) teme che la	Il Segnalante può denunciare violazioni che costituiscono reato all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente.

	riservatezza); (ii) abbia già effettuato una Segnalazione interna senza ricevere riscontro; (iii) teme che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; (iv) teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.	Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; (iii) ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.	

7.1 Il Canale di Segnalazione Interno

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i Canali di Segnalazione Interni di seguito descritto.

Al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni interne ricevute, la Società si è dotata di un proprio Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet della Società al seguente link: https://www.vibo.com/whistleblowing/

Tale piattaforma non fa parte né del sito web, né della intranet della Società.

Qualora l'accesso al canale interno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna della Società, la stessa garantisce la non tracciabilità della persona segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali, sia sulle piattaforme informatiche che negli apparati (es. firewall o proxy) eventualmente coinvolti nella trasmissione delle comunicazioni della persona segnalante.

La citata piattaforma conserva i dati in modo completamente criptato garantendo che l'accesso agli stessi sia consentito solo ai soggetti espressamente incaricati dalla Società.

La piattaforma è configurata per garantire il rispetto della normativa privacy vigente, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e di ogni altra persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche mediante misure tecniche di cifratura e segregazione degli accessi.

La Piattaforma è stata adottata dalla Società previo svolgimento di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), ai sensi dell'art. 35 del Reg. UE 679/16.

La piattaforma consente di trasmettere, anche in maniera anonima, sia una Segnalazione propria sia una Segnalazione ricevuta da un terzo, previa presa visione dell' "Informativa Privacy", pubblicata sulla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sia sul sito internet e delle sia sulla pagina intranet aziendale.

La Segnalazione può essere effettuata sia in forma scritta che in forma orale.

7.2 Modalità di segnalazione scritta

La Segnalazione scritta è presentata dal Segnalante tramite Piattaforma Whistleblowing.

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 è tenuto a conservare e trascrivere in quanto permetterà a quest'ultimo di interloquire con il Gestore e di verificare lo stato di avanzamento della propria Segnalazione.

7.3 Modalità di segnalazione orale

La segnalazione può essere effettuata anche in forma orale. In conformità alle linee guida ANAC, le segnalazioni orali possono, in astratto, avvenire tramite linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto su richiesta della persona segnalante.

La società ha individuato quale modalità organizzativa ordinaria per la ricezione delle segnalazioni orali **l'invio di messaggi vocali tramite la piattaforma**, che garantisce tracciabilità, riservatezza e sicurezza. Le segnalazioni vocali sono integralmente tracciate e gestite secondo il medesimo iter previsto per le segnalazioni scritte.

Su richiesta della persona segnalante, è possibile presentare una segnalazione orale attraverso un **incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni**. Si evidenzia che:

1. l'incontro si deve tenere presso lo studio dell'avv. Laura Lussu sito in Brescia, via Solferino, 55, così da garantire la riservatezza del Segnalante;
2. l'incontro si deve tenere entro 10 giorni lavorativi;
3. il Segnalante deve comunicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;

4. il Gestore deve rilasciare al Segnalante l'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa;
5. il Gestore deve procedere, previo consenso del Segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante; laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima può essere sempre verificato e rettificato dal Segnalante al momento della sottoscrizione. La segnalazione deve poi essere inserita nella piattaforma informatica in uso**.**

7.4. La registrazione della Segnalazione e tempi di conservazione

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nella Piattaforma, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite workflow) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sulla Piattaforma è limitata al solo Gestore, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema.

Una volta concluse le attività di gestione della Segnalazione, il Gestore dovrà cancellare sia la Segnalazione sia la relativa documentazione al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Resta inteso che potranno, invece, essere conservati dalla Società gli atti e i documenti che afferiscono a procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro che abbiano avuto origine, in tutto o in parte, dalla Segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono - di regola - riferimenti puntuali al Segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare "*sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità*".

8. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La Società ha affidato la gestione del Canale Interno di Segnalazione ad un soggetto esterno, autonomo e specificamente formato, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.lgs. 24/2023. Il Gestore è investito dei poteri necessari a dare diligente seguito alle Segnalazioni, mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e svolgere le verifiche di competenza, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e indipendenza.

Il rapporto tra la Società ed il Gestore è regolato da apposito contratto che disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni ed indica i compiti, i poteri e le responsabilità derivanti dall'incarico, tenuto anche conto degli aspetti relativi al trattamento dei dati personali.

8.1 Requisiti del Gestore

In conformità a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC, la Società ha nominato il Gestore sulla base del possesso dei seguenti requisiti:

- imparzialità: il Gestore opera in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da favoritismi o condizionamenti;
- indipendenza: il Gestore è in grado di svolgere le attività di cui è tenuto ai fini della gestione della Segnalazione senza interferenze, ossa in autonomia operativa e valutativa;
- competenza: il Gestore è un soggetto specificamente formato, in possesso di elementi conoscitivi e di competenze utili e necessarie per una efficace gestione delle Segnalazioni.

Al fine di garantire l'effettività dell'indipendenza, agli organi di indirizzo non sono attribuiti poteri di supervisione sulla gestione delle segnalazioni; essi ricevono esclusivamente flussi informativi aggregati e/o anonimizzati secondo quanto previsto dalla presente procedura e dal D.lgs. 24 del 2023.

8.2 Attività del Gestore

Nell'ambito della gestione del Canale Interno di Segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione;
- Compiere un esame preliminare della Segnalazione ricevuta;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, potendo richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

- fornisce riscontro alla Segnalazione entro i termini previsti nella presente Procedura;
- interloquisce con soggetti interni ed esterni alla Società, ove ritenuto necessario a fini istruttori.

Si precisa che al Gestore non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimento o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

8.3 Conflitto di interessi, sostituzione e assenza

In accordo con le linee Guida ANAC, deve essere sempre assicurata l'indipendenza e l'assenza di conflitto di interessi per il Gestore. Si manifestano casi di conflitto di interessi quando un soggetto ricevente/gestore sia coinvolto direttamente o indirettamente nell'ambito della segnalazione. A titolo esemplificativo:

- quando il Gestore/ricevente coincide con il soggetto segnalante o il soggetto segnalato;
- quando il Gestore/ricevente coincide con il soggetto citato all'interno della segnalazione come persona informata dei fatti;
- Quando il gestore si trova in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui all'art. 51 c.p.c. o agli artt. 6 e 7 del d.P.R. n. 62/2013.

Nell'eventualità in cui il Gestore versi in un'ipotesi, anche solo potenziale, di conflitto di interessi, con riferimento all'oggetto della segnalazione, dovrà astenersi dalla trattazione della stessa.

Qualora, per ragioni organizzative, non sia possibile individuare un sostituto, la persona segnalante potrà rivolgersi al canale esterno ANAC.

In caso di impedimento o assenza prolungata ~~dei membri~~ del ~~Comitato~~ Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing il segnalante potrà rivolgersi ad ANAC.

8.4 I rapporti fra il Gestore delle Segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza "231" della Società

La presente Policy costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001. In tale ambito, sono disciplinati i rapporti tra il Gestore delle Segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza (OdV).

In particolare:

- il Gestore trasmette all'OdV, con cadenza annuale, una relazione sulla gestione contenente informazioni aggregate e anonime sull'andamento delle Segnalazioni ricevute, sulle principali tipologie di violazioni e sulle misure adottate;
- qualora dalla Segnalazione emergano profili rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 o del Modello, il Gestore ne informa l'OdV, nel rispetto dei vincoli di riservatezza, affinché quest'ultimo possa svolgere le attività di vigilanza di propria competenza;
- restano in ogni caso distinti i ruoli del Gestore delle Segnalazioni, responsabile della gestione del canale whistleblowing, e dell'OdV, titolare delle funzioni di vigilanza sul Modello 231.

8.5 Elenco dei soggetti nominati.

GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	ESTERNO - Avv. Laura Lussu DEL FORO DI BRESCIA CON STUDIO A BRESCIA IN VIA SOLFERINO 55
CONFLITTO DI INTERESSE Del GESTORE	Canale esterno ANAC

9. ATTIVITÀ DEL GESTORE

9.1 Ricezione, avviso di ricevimento e istruttoria

In presenza di una Segnalazione, il Gestore è tenuto a svolgere le seguenti attività:

1. Avviso di ricevimento della segnalazione

Il Gestore è tenuto a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro **sette giorni** dalla presentazione della Segnalazione stessa.

Si precisa che l'avviso non implica, per il Gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti del Segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della Segnalazione. L'avviso di ricevimento, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante il Portale.

2. Esame preliminare della Segnalazione ricevuta.

Preliminarmente, il Gestore verifica che la Segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).

Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la comunicazione ricevuta non assurgano alla qualifica di Segnalazione, il Gestore trasmetterà la comunicazione al competente soggetto/ufficio interno alla Società che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Gli enti potranno comunque valutare, per una maggiore tutela della persona segnalante, di mantenerne riservata l'identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di whistleblowing.

Il Gestore valuta altresì che la segnalazione rivesta di caratteri di Segnalazione Circostanziata e pertanto:

- si basi su fatti sufficientemente precisi;
- contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante ne è venuto a conoscenza;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per il Gestore di richiedere al Segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della Segnalazione, interloquendo con i competenti uffici della Società se necessario.

Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il Gestore potrà archiviare la Segnalazione, fornendo in ogni caso al Segnalante la motivazione della decisione.

3. <u>Istruttoria e accertamento della Segnalazione</u>

Verificata l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore procedere con le attività di istruttoria volta ad effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

In tale fase, il Gestore può:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;

- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Il Gestore, nel corso degli approfondimenti, può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il Gestore potrà anche acquisire dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni, prestando sempre molta attenzione alla tutela della riservatezza del Segnalante nel momento in cui si renda necessario coinvolgere tali figure per le verifiche sui fatti segnalati.

In questi casi, il Gestore non trasmette la Segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, avendo cura di accertarsi che dalle informazioni e dai fatti descritti non sia possibile risalire all'identità del Segnalante.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono possibili fattispecie di rilevanza penale, il Gestore trasmette l'intera documentazione pervenuta, nel rispetto della tutela della riservatezza del Segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa *whistleblowing*. Laddove l'identità del Segnalante venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il Gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante tramite il Portale.

Una volta esaurita l'attività di accertamento, il Gestore può:

- archiviare la Segnalazione, motivandone le ragioni;
- rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

A tal riguardo, si precisa che al Gestore non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

4. Riscontro al Segnalante

Entro **tre mesi** dalla data di trasmissione dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione e salvo il caso in cui la Segnalazione non richieda la conduzione di ulteriori accertamenti e/o verifiche che giustifichino una proroga del termine fino a **sei mesi**, il Gestore è tenuto a comunicare al Segnalante gli esiti della istruttoria della Segnalazione.

5. Reporting

Gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report, redatto dal Gestore, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dalle funzioni aziendali competenti.

Il Gestore ha cura di trasmettere il report, con cadenza annuale, all'organo direttivo della Società, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza~~, se nominato.~~

9.2 Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Gestore

Qualora una Segnalazione sia trasmessa o pervenga, anche per errore, a un soggetto diverso dal Gestore tale soggetto è tenuto a garantire la massima riservatezza in ordine all'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e al contenuto della Segnalazione.

Il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione è obbligato a trasmetterla senza indugio e, in ogni caso, entro e non oltre sette (7) giorni dal ricevimento, al gestore del canale interno, utilizzando modalità idonee a preservare la riservatezza delle informazioni e a prevenire accessi non autorizzati. Ove la persona segnalante sia identificabile, della trasmissione è data comunicazione alla stessa, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e senza pregiudizio per le esigenze istruttorie.

La mancata o ritardata trasmissione, nonché qualsiasi comportamento idoneo a ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione, costituisce violazione della presente Procedura e può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ferma ogni ulteriore responsabilità di legge.

9.4 Struttura di supporto al Gestore

Il Gestore può avvalersi delle funzioni aziendali interne per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni. I soggetti chiamati a svolgere il ruolo di supporto al Gestore devono essere:

- in possesso del requisito di adeguata autonomia e indipendenza;
- preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

10. GARANZIE E TUTELE

10.1 Tutela alla riservatezza

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, così come l'identità del Facilitatore e/o della Persona Coinvolta, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679, nel rispetto del principio del "*need to know*".

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, 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;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società adotta misure tecniche e organizzative idonee a prevenire accessi non autorizzati, garantire la tracciabilità delle attività svolte e assicurare che la comunicazione con il Segnalante avvenga in modalità riservata.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni sopra illustrate, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della funzione aziendale competente.

10.2 Misure di protezione

È vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al Segnalante e/o ai soggetti tutelati.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Eventuali atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

A mero titolo esemplificativo, possono costituire ritorsioni le seguenti fattispecie:

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

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Si precisa che la tutela contro l'adozione di misure ritorsive è in ogni caso subordinata alle seguenti condizioni:

- il Segnalante deve ragionevolmente credere che le Informazioni sulle violazioni siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- il Segnalante, quand'anche abbia riportato informazioni inesatte per via di errori genuini (ad es. scarsa conoscenza delle norme giuridiche), abbia agito in buona fede;
- il Segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una Segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequanzialità tra la Segnalazione e l'atto ingiusto direttamente o indirettamente subito dal Segnalante, per configurare la ritorsione.

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del Segnalante nel caso in cui sia stata accertata con sentenza di primo grado 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 predette responsabilità, la Società può comminare una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante.

11. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE

Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 24/2023, il Segnalante e gli altri soggetti tutelati possono avvalersi delle misure di sostegno messe a disposizione dagli Enti del Terzo Settore (ETS) che hanno stipulato apposite convenzioni con ANAC.
Tali ETS forniscono, in modo gratuito e riservato:

- informazioni sui presupposti di legge per beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing;
- assistenza sulle modalità di presentazione di Segnalazioni interne ed esterne e di divulgazioni pubbliche;

- supporto alle persone che ritengano di aver subito ritorsioni, comprese informazioni sui rimedi esperibili e sui diritti loro riconosciuti dalla normativa;
- eventuale supporto psicologico.

L'elenco aggiornato degli ETS convenzionati è disponibile sul sito istituzionale di ANAC. La Società assicura un'adeguata informativa interna circa l'esistenza di tali misure di sostegno.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto del Portale, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

I dati manifestamente non necessari al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul Portale dedicato.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (DPIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, il Gestore cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi del Portale, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione agli organi competenti.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

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

La Società si impegna a formare il personale in riferimento ai seguenti temi:

- Profili normativi in materia di whistleblowing, con particolare attenzione anche alla tematica della protezione dei dati personali, per assicurare la massima riservatezza delle informazioni;
- la normativa in materia di tutela dei dati personali;
- le procedure e le modalità operative, con focus specifici dedicati agli adempimenti che devono essere svolti dai gestori, compresa la gestione dei conflitti di interesse;
- i principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione).

La formazione erogata coinvolge tutto il personale, nonché ii Gestori della Società in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla nuova disciplina chiarendo, ad esempio, chi è il whistleblower, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele che l'ordinamento garantisce alla persona segnalante e quali segnalazioni, invece, non rientrano tra quelle tutelate dalla norma, nonché il coinvolgimento dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto normativo della persona segnalante.

La Società prevede adeguate modalità che consentono al Segnalante di venire a conoscenza della normativa whistleblowing.

La presente procedura è pubblicata sul sito internet della Società.

14. SANZIONI ANAC

L'ANAC ha il potere di applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando ravvisa, nei soggetti del settore pubblico e privato, la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione

e la gestione delle segnalazioni o la presenza di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 517 del decreto (art. 21, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 24/2023).

L'esercizio del potere sanzionatorio di ANAC è disciplinato all'interno del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24", adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, cui si rinvia per i dettagli.