

# WHISTLEBLOWING POLICY

## POLICY E PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

<b>Versione</b>	<b>Approvata il</b>	<b>Approvata da</b>	<b>Variazioni rispetto alla versione precedente</b>
00	6/12/2023	Consiglio di Amministrazione	Prima adozione
01	30/06/2025	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento

## INDICE

<b>I - DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
Definizioni .....	3
Riferimenti normativi .....	4
Principi generali .....	4
1.1 Premessa .....	5
1.2 Scopo e ambito di applicazione .....	6
1.3 Adozione .....	7
1.4 Comunicazione e diffusione .....	7
1.5 Sanzioni .....	7
<b>II - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>8</b>
2.1 Come effettuare la segnalazione interna .....	8
2.2 Contenuto e invio delle segnalazioni.....	8
2.3 Responsabilità dei Gestori delle segnalazioni.....	9
2.4 Segnalazioni anonime.....	9
2.5 Modalità di gestione delle segnalazioni interne.....	9
2.6 Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione .....	11
2.7 Segnalazione esterna .....	11
<b>III – MISURE DI PROTEZIONE .....</b>	<b>13</b>
3.1 Conflitti di interesse.....	13
3.2 Misure di protezione del segnalante .....	13
3.3 Trattamento dei dati personali .....	15
3.4 Tutela della riservatezza .....	16

# I - DISPOSIZIONI GENERALI

## Definizioni

---

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- «destinatari»: tutte le persone fisiche che direttamente o indirettamente ottengono informazioni in merito a violazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - dipendenti, collaboratori, membri degli organi sociali e azionisti del Gruppo;
  - dipendenti, collaboratori, membri degli organi sociali e azionisti di clienti, fornitori, subfornitori e/o altri partner commerciali;
  - qualsiasi terzo affiliato alle persone menzionate in precedenza;
  - più in generale, qualsiasi stakeholder del Gruppo;
- «divulgazione pubblica»: la diffusione di informazioni sulle violazioni rese accessibili al pubblico generale, mediante strumenti di comunicazione quali la stampa, piattaforme online, social media o qualsiasi altro mezzo idoneo a garantire un'ampia diffusione;
- «gestore delle segnalazioni»: soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno del Gruppo Casta Diva;
- «informazioni riservate»: informazioni coperte da obblighi di segretezza (professionale, d'ufficio, commerciale o industriale), tutelate dalla normativa sul diritto d'autore o soggette alla disciplina in materia di protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679;
- «persone connesse» o «persone correlate»: soggetti che, in relazione al segnalante, si trovano in una posizione di particolare vicinanza personale o professionale nel medesimo contesto lavorativo, e che, per tale ragione, possono essere esposti al rischio di ritorsione. Rientrano tra le persone connesse:
  - i facilitatori, ovvero coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo condiviso);
  - le persone legate al segnalante da un vincolo affettivo stabile o di parentela fino al quarto grado all'interno dello stesso contesto lavorativo;
  - i colleghi che intrattengono con il segnalante un rapporto lavorativo abituale e continuativo;
  - gli enti di cui il segnalante è titolare, per cui lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo (es. società appartenenti allo stesso gruppo imprenditoriale);
- «riscontro»: comunicazione fornita alla persona segnalante contenente informazioni in merito alle azioni intraprese o che si prevede di intraprendere a seguito della segnalazione, nonché sugli esiti delle eventuali indagini o valutazioni svolte;
- «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica, che provochi o sia idoneo a provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «segnalante»: persona fisica che effettua una segnalazione interna o esterna ovvero una divulgazione pubblica di informazioni relative a violazioni, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «segnalato» o «persona segnalata»: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione o nella divulgazione pubblica come autore della presunta violazione ovvero come soggetto comunque implicato nei fatti segnalati;
- «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione denuncia o divulgazione pubblica effettuata da parte del segnalante in assenza di un fondato motivo di ritenere, al momento della comunicazione, che le informazioni fornite fossero veritiere;

- «seguito»: L'insieme delle attività svolte dal soggetto competente alla gestione delle segnalazioni, finalizzate a valutare la fondatezza dei fatti segnalati, a definire l'esito delle verifiche e ad adottare eventuali misure correttive o sanzionatorie;
- «violazioni»: azioni od omissioni commesse durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all'interno del CDG, per suo conto o nei rapporti con CDG o gli stakeholder di CDG, che si sono verificate oppure che è molto probabile che si verifichino, così come tentativi di occultare tali azioni od omissioni, e che:
  - costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanifichino l'oggetto o la finalità:
    - di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale), fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa applicabile localmente;
    - dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico del Gruppo;
    - delle policy e procedure interne e del Gruppo oltre i principi di controllo interno;
  - causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, di sicurezza o reputazionale) a CDG, ai suoi dipendenti e a terzi;
  - siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili localmente che disciplinano la Whistleblowing.

## Riferimenti normativi

---

- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, relativa la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 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»;
- Decreto legislativo 8 giugno 2021, n.231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, con riferimento al ruolo e ai compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- Decreto legislativo 30 giugno 2023, n.196, «Codice in materia di protezione dei dati» come modificato dal Decreto legislativo n. 101/2018 in attuazione del Regolamento (UE) del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 (GDPR);
- ISO 37002:2021 – Whistleblowing management systems – Guidelines.

## Principi generali

---

CDG si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- Principio di riservatezza, si garantisce e la riservatezza dei Segnalanti, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno;
- Principio di proporzionalità, verranno condotte indagini adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- Principio di imparzialità, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni verranno eseguite senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione;

- Principio di buona fede, le tutele al Segnalante sono applicabili anche nei casi in cui la Segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle Violazioni fossero vere al momento della Segnalazione e che le informazioni rientrassero nell'ambito della Policy). Nessun Segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

## 1.1 Premessa

---

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 il legislatore italiano ha novellato il panorama legislativo, dando nuovamente attuazione alle istanze europee ed in particolare alla Direttiva UE 2019/1937, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (cd. Direttiva Whistleblowing), avente la ratio di creare un sistema minimo di tutela su tutto il territorio dell'Unione Europea.

Il Legislatore ha così abrogato la normativa previgente, in particolare l'art. 6, comma 2 ter e quater, del D.lgs. 231/2001 e modificato l'art. 6, comma 2 bis, prevedendo canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo.

Suddetti canali devono garantire:

- la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione, attivabile su richiesta del Segnalante, consistente in un colloquio diretto con il gestore delle segnalazioni;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, inserite anche nel Sistema Disciplinare interno;
- il divieto di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, di cui all'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 24/2019, invero tale fatto può essere denunciato all'ANAC che potrà attivare l'Ispettorato del Lavoro;
- gli artt. 17 e 24, comma 4, richiamante l'art. 4 L. 15 luglio 1966 n.604, che disciplinano il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

L'articolo 17, comma 3, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

Casta Diva Group S.p.A. ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine invita tutti coloro che ne fanno parte a segnalare ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che il Gruppo Casta Diva non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti.

Laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità ovvero vi sia il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, il Gruppo Casta Diva consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente policy.

## 1.2 Scopo e ambito di applicazione

---

Il presente documento ha lo scopo non solo di stabilire la procedura per effettuare una Segnalazione relativa a violazioni, ma anche fornire le linee guida per gestire le Segnalazioni e gli standard di protezione per i Segnalanti, i facilitatori e le Persone Correlate.

Le disposizioni di questa policy non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove operano le società del Gruppo e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso le società del Gruppo.

Questa policy è rivolta a tutti i Destinatari e si applica alle società del Gruppo (ovvero alle sue controllate) ad esclusione delle società aventi sede in regioni e/o nei Paesi per cui sono state emesse specifiche policy locali, e fatte salve eventuali leggi locali specifiche disciplinanti il tema in oggetto che siano in contrasto con la stessa.

La presente *policy* si riferisce, nello specifico, alle segnalazioni aventi ad oggetto:

- le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (anche se non ancora commesse, ma che si ritiene possano verificarsi), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, tra cui:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali (quali: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- violazioni del Modello, del Codice Etico e delle Procedure/Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- frodi, corruzione, concussione o altri reati contro la pubblica amministrazione o contro il patrimonio;
- omissioni o irregolarità nella gestione contabile, fiscale, contributiva o finanziari;
- ritorsioni o tentativi di ostacolare la segnalazione stessa.

I comportamenti oggetto di segnalazione possono qualificarsi come commissivi di una specifica condotta illecita o violazione ovvero come omissivi.

## 1.3 Adozione

---

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento spetta dell'organo individuato e preposto, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 in merito al canale di segnalazione interno individuato<sup>1</sup>.

## 1.4 Comunicazione e diffusione

---

Il presente documento è portato a conoscenza di tutti i Destinatari e in particolare, lo stesso è esposto e reso facilmente accessibile, mediante pubblicazione all'interno del sito istituzionale alla sezione Whistleblowing.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del gestore del canale di segnalazione interna<sup>2</sup>.

## 1.5 Sanzioni

---

Le violazioni della presente policy assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno ovvero dal CCNL applicato. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) la rivelazione dell'identità del Segnalante, delle persone connesse/correlate e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- b) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione ovvero l'indagine sulla stessa;
- c) il tentativo di identificare il segnalante<sup>3</sup>;
- d) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- e) l'adozione di comportamenti ritorsivi;
- f) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- g) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa<sup>4</sup>.

Le violazioni della presente policy da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

---

<sup>1</sup> Art. 4, comma 1, d.lgs. 24/2023.

<sup>2</sup> Art. 5, comma 1, lett. e), d.lgs. 24/2023.

<sup>3</sup> Art. 16, comma 3, d.lgs. 24/2023.

<sup>4</sup> UNI ISO 37002, par. 8.4.2.

## II - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

### 2.1 Come effettuare la segnalazione interna

---

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

a) in forma scritta, attraverso raccomandata con ricevuta di ritorno da inviarsi alla sede legale della società in Via Lomazzo n. 34 – Milano. Inoltre, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite nella terza busta chiusa che rechi all'esterno recante la dicitura "Riservata – Casta Diva Group S.p.a. – Segnalazione WB".

b) in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore del canale di segnalazione in luogo idoneo a garantire la riservatezza. L'incontro può essere richiesto utilizzando lo stesso canale di cui al punto a) che precede.

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale interno è gestito dal Gestore delle segnalazioni, individuato e formalmente nominato dal Consiglio di Amministrazione, che opera in autonomia e indipendenza rispetto alle funzioni aziendali coinvolte.

L'elenco aggiornato dei soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni è conservato presso il Consiglio di Amministrazione.

### 2.2 Contenuto e invio delle segnalazioni

---

Le Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e dettagliate, al fine di consentire l'accertamento e la verifica dei fatti da parte dei Gestori delle segnalazioni interne. A titolo esemplificativo, ove possibile la Segnalazione deve includere:

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- una descrizione dettagliata dei fatti che si sono verificati e ove possibile la descrizione di come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- eventuale indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

Si ribadisce che le segnalazioni non possono riguardare generici sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto.

## **2.3 Responsabilità dei Gestori delle segnalazioni**

---

I Gestori delle segnalazioni interne hanno il compito di mantenere le interlocuzioni con il segnalante, dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute e fornire riscontro al segnalante. Inoltre, sono tenuti alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## **2.4 Segnalazioni anonime**

---

Sono considerate segnalazioni anonime da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Le segnalazioni anonime, qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di fare emergere fatti e situazioni determinati come specificato al paragrafo 2.2, saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, procedendo alla loro registrazione e conservazione della relativa documentazione nei termini indicati al paragrafo successivo.

Viene garantita la protezione anche per il segnalante anonimo, che ritiene di avere subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

## **2.5 Modalità di gestione delle segnalazioni interne**

---

### ***1. Presa in carico delle segnalazioni in forma scritta e orale***

Entro 7(sette) giorni dalla ricezione della segnalazione il Gestore delle segnalazioni interne, qualora possibile, deve rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento.

### ***2. Raccolta della segnalazione in caso di richiesta di incontro***

Ricevuta la richiesta di incontro, il Gestore delle segnalazioni, stabilisce il luogo e la data dell'incontro, informando il segnalante tramite il canale da questo indicato.

L'incontro dovrà essere fissato entro 15 (quindici) giorni dalla data di ricezione della richiesta e dovrà avvenire in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.

Previo consenso del segnalante, il Gestore delle segnalazioni interne redige verbale dell'incontro, che il segnalante verifica, rettifica e conferma mediante sottoscrizione.

Il verbale dell'incontro, la segnalazione con l'eventuale documentazione di supporto e ogni altra comunicazione sono conservati in luogo sicuro, accessibile unicamente ai Gestori delle segnalazioni interne.

### ***3. Valutazione preliminare***

Inizialmente, il Gestore effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente policy (la cosiddetta "verifica di plausibilità").

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente policy, il Gestore delle segnalazioni interne archivia la segnalazione, dandone comunicazione al segnalante.

Qualora ritenga che la segnalazione possa rientrare nell'ambito di applicazione ma non sia sufficientemente dettagliata, può provvedere a formulare al segnalante le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti.

Infine, nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri correttamente nell'ambito applicativo, il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

#### **4. Istruttoria**

La fase istruttoria è volta all'accertamento della fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Il Gestore delle segnalazioni interne provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni:

- A. direttamente, analizzando le informazioni e la documentazione ricevuti così da acquisire gli elementi necessari alla valutazione della segnalazione;
- B. con il coinvolgimento di altre funzioni aziendali interne, tenute a fornire la massima collaborazione, e con possibilità di avere accesso a tutti i dati e documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria;
- C. attraverso il coinvolgimento di professionisti esterni specializzati e aventi competenze tecniche o professionali specifiche;
- D. mediante l'audizione di eventuali soggetti interni e/o esterni, ivi compresi quelli menzionati nella segnalazione.

Il tutto deve essere svolto nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante o di ogni altra persona coinvolta nella segnalazione ed estendendo detti obblighi anche alle funzioni interne ed ai professionisti esterni coinvolti.

Il Gestore delle segnalazioni interne può inoltre richiedere integrazioni o chiarimenti al segnalante.

Inoltre, il Gestore delle segnalazioni interne non è tenuto ad informare il segnalato della segnalazione che lo riguarda. Ha facoltà di sentirlo nell'ambito dell'istruttoria. Al contrario, è tenuto a sentirlo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni e documenti scritti, qualora il segnalato ne abbia fatto richiesta.

#### **5. Chiusura dell'istruttoria**

All'esito dell'istruttoria il Gestore delle segnalazioni è tenuto a fornire riscontro al segnalante.

Qualora ne ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione, dando riscontro al segnalante. Mentre, se il Gestore delle segnalazioni interne ritiene che la segnalazione archiviata, non solo risulta essere manifestamente infondata, ma è stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al segnalato, ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della società del Gruppo interessata ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa anche nei confronti del segnalante.

Qualora il Gestore delle segnalazioni interne ravvisi elementi di fondatezza, dovrà predisporre una relazione al Consiglio di Amministrazione della società del Gruppo interessata sugli esiti delle indagini e sui motivi che hanno condotto a qualificare fondata la segnalazione. Inoltre, dovrà dare riscontro al segnalante, comunicando di avere informato il Consiglio di Amministrazione per assumere i provvedimenti ritenuti necessari.

Il riscontro dovrà essere fornito entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione.

Il riscontro potrà anche essere meramente interlocutorio, dal momento che possono essere comunicate le informazioni relative alle attività istruttorie che il Gestore delle segnalazioni interne intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al segnalante.

## **2.6 Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione**

---

Il Consiglio di Amministrazione della società del Gruppo interessata, ricevuta la relazione ne verifica il contenuto e provvede all'adozione delle azioni appropriate, in accordo con il sistema disciplinare riportato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e i contratti collettivi applicati. In particolare, potrà svolgere/adottare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal gestore, ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un professionista esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, misure idonee a sanare le ritorsioni subite<sup>5</sup> (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, misure disciplinari appropriate nei suoi confronti.

Una volta scelta l'azione da intraprendere, la stessa verrà comunicata al gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

## **2.7 Segnalazione esterna**

---

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 24/2023 ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna (raggiungibile all'URL <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) utilizzabile nelle seguenti ipotesi:

- 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 dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;

---

<sup>5</sup> UNI ISO 37002, par. 8.4.3.

- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La persona segnalante ha, inoltre, la possibilità di effettuare direttamente una divulgazione pubblica<sup>6</sup>. I casi in cui opereranno le tutele previste sono identificati in:

- precedente segnalazione interna, a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione), alla quale abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non abbia fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli (3 (tre) mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- precedente segnalazione esterna ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- qualora abbia fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, a titolo esemplificativo, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti come, ad esempio, per l'incolumità fisica di una o più persone;
- inoltre, è possibile ricorrere alla divulgazione pubblica qualora si abbia fondato motivo per ritenere che la segnalazione interna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure vi sia il timore che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Si evidenzia che la comunicazione può essere trasmessa:

- ai rappresentanti eletti;
- alle organizzazioni della società civile;
- ai sindacati o alle organizzazioni imprenditoriali e professionali.

Per suddetti soggetti si prevede il compito di registrare la comunicazione, anche qualora ricevuta in forma anonima, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Il Segnalante ha, infine, la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie, limitatamente per denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Si rammenta che l'ambito oggettivo, per tale canale, è ristretto soltanto ai reati (procedibili d'ufficio), e pertanto, più ristretto, di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower rispetto alla segnalazione tramite altri canali.

---

<sup>6</sup> Art. 15 d.lgs. 24/2023.

## III – MISURE DI PROTEZIONE

### 3.1 Conflitti di interesse

---

Qualora il Gestore delle segnalazioni si trovi in conflitto di interessi, il segnalante può inviare la segnalazione o richiedere l'esclusione del Gestore presentando la segnalazione direttamente al Consiglio di Amministrazione, indicandolo come destinatario sulla busta, che valuta la sussistenza del conflitto e individua un soggetto alternativo incaricato della gestione, assicurando indipendenza e riservatezza.

### 3.2 Misure di protezione del segnalante

---

#### 1. *Divieto di ritorsione*

Nei confronti del segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi. Le medesime misure sono estese ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o denunciante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante o denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del segnalante o denunciante o per i quali lo stesso lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante o denunciante.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni<sup>7</sup>:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;

---

<sup>7</sup> Art. 17, comma 4, d.lgs. 24/2023.

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

Il segnalante che ritiene di avere subito una ritorsione in ragione della segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Ferme le sanzioni amministrative pecuniarie di competenza di ANAC, qualora accerti che sono state commesse ritorsioni, la società può adottare nei confronti del gestore provvedimenti disciplinari.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante, ovvero le persone connesse, hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

## **2. Riservatezza dell'identità del segnalante**

Viene garantito che l'identità del segnalante non venga mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione<sup>8</sup>, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

## **3. Limitazioni della responsabilità**

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse<sup>9</sup>, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Art. 12, comma 2, d.lgs. 24/2023.

<sup>9</sup> Art. 20, commi 1-2, d.lgs. 24/2023.

<sup>10</sup> Art. 20, comma 4, d.lgs. 24/2023.

L'effettuazione della segnalazione non esime comunque il segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata<sup>11</sup>.

#### **4. Misure di sostegno**

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato<sup>12</sup>.

### **3.3 Trattamento dei dati personali**

---

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito "Regolamento") e al D. Lgs. 196/2003.

Titolare e co-titolari del trattamento è la società capogruppo e tutte le società controllate.

I Gestori delle segnalazioni interne sono stati designati quali autorizzati al trattamento ex art. 29 del Regolamento.

Titolare, co-titolari, persone autorizzate e responsabili del trattamento garantiscono di attenersi ai seguenti principi fondamentali:

- i. liceità, correttezza e trasparenza;
- ii. limitazione della finalità;
- iii. minimizzazione dei dati;
- iv. esattezza;
- v. limitazione della conservazione;
- vi. integrità e riservatezza;
- vii. responsabilizzazione;
- viii. privacy by design e by default.

Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 undecies del D. Lgs. 196/2003.

I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

La tutela dei dati personali è assicurata al segnalante, al facilitatore, alla persona coinvolta e alla persona menzionata nella segnalazione (di seguito "interessati").

---

<sup>11</sup> Art. 20, comma 3, d.lgs. 24/2023.

<sup>12</sup> Cass. civ., Sez. lav., ord. 31 marzo 2023, n. 9148.

Agli interessati è resa una informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione nel sito internet della Società, nella sezione denominata "Whistleblowing". Laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo viene resa un'informativa ad hoc.

I dati sono conservati con modalità tali da consentire l'identificazione degli interessati per il tempo strettamente necessario alla gestione della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del D. Lgs. 24/2023, è stata effettuata la valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Regolamento al fine di definire e applicare le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti e le libertà degli interessati.

È stato, altresì, aggiornato il registro delle attività del trattamento, integrandolo con il trattamento dei dati effettuato nell'ambito della procedura di gestione delle segnalazioni.

### **3.4 Tutela della riservatezza**

---

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

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse dal gestore delle segnalazioni interne, designato quale autorizzato al trattamento ex art. 29 del Regolamento.

È fatto salvo il caso in cui il segnalante manifesti il proprio consenso espresso alla rivelazione della propria identità.

La rivelazione è inoltre consentita nei seguenti casi: (i) nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare (ii) nell'ambito della procedura di segnalazione qualora la rivelazione della identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

In entrambi i casi la rivelazione è consentita unicamente a seguito dell'acquisizione del consenso del segnalante previa comunicazione in forma scritta delle motivazioni che rendono necessario il disvelamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

È, altresì, garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai facilitatori, con le medesime garanzie previste per il segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti del responsabile l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché da parte della Società l'adozione di provvedimenti disciplinari