

Procedura Whistleblowing

Responsabilità

Proposta da:	<u>HSE</u>	Data:	<u>06/2023</u>
Verificata da:	<u>LEGAL</u>	Data:	<u>06/2023</u>
Approvata da:	<u>CEO</u>	Data:	<u>07/2023</u>

Il presente documento è disponibile in versione digitale ed è parte della documentazione aziendale, ogni copia stampata è considerata una copia di lavoro non verificata.

È responsabilità di chi utilizza copie cartacee verificare se il documento è aggiornato.

I documento è di proprietà esclusiva di Laminam S.p.A., è vietato estrarne copia o distribuzione anche parziale o in qualsiasi forma o supporto senza previo consenso scritto.

Indice

1. Introduzione	3
2. Obiettivi	3
3. Perimetro di applicabilità e Destinatari	4
4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione	4
4.1 Esclusioni	6
5. Segnalazioni anonime	6
6. Canali di segnalazione	6
6.1 Canali di segnalazione interni	7
6.1.1 Gestore delle segnalazioni	7
6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente	8
6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione	8
6.1.4 Riscontro al Segnalante	9
6.2 Canale esterno presso l'ANAC	9
6.3 Divulgazione pubblica	10
6.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile	10
7. Protezione e tutela del Segnalante	10
7.1 Divieto di ritorsione	11
7.2 Obbligo di riservatezza	12
7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità	12
8. Tutela del Segnalato	12
9. Sistema disciplinare	13
10. Trattamento dei dati personali	13
10. Archiviazione e conservazione della documentazione	13
11. Diffusione e implementazione	13

1. Introduzione

Con il termine *Whistleblowing* (letteralmente “soffiare il fischietto”) si fa riferimento ad un istituto di origine anglosassone che permette ai dipendenti, ai collaboratori e a tutti gli *stakeholders* di una società o di un ente di segnalare a specifici soggetti ed organismi, appositamente incaricati, la commissione di un reato o di un illecito commesso nell’ambito lavorativo da altri soggetti, appartenenti alla medesima struttura societaria o aziendale.

La Segnalazione, dunque, è un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce a prevenire e a ridurre l’affioramento di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’organizzazione di appartenenza.

L’istituto del *Whistleblowing* è stato introdotto in Italia, dapprima nel settore pubblico attraverso l’emanazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e solo nel 2017 con la Legge n. 179 ha trovato la sua applicazione nel settore privato e, specificamente, nei riguardi degli enti e delle società che avevano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello”).

La disciplina del *Whistleblowing* è stata recentemente oggetto di revisione con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), attuativo 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 di normative nazionali, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il Decreto ha modificato sostanzialmente le previsioni concernenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e, per tal motivo, è opportuno che Laminam e le società del Gruppo provvedano ad aggiornare i propri Modelli conformemente a quanto previsto di recente dal Legislatore.

Il quadro normativo di riferimento è stato completato dall’adozione delle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 e dalla Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria del 27 ottobre 2023.

Alla luce di quanto sopra, sentite le Rappresentanze Sindacali Aziendali, Laminam S.p.A. (di seguito anche “Laminam” o “Società”) ha deciso di adottare la presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito “Procedura”), al fine di garantire e promuovere la comunicazione di violazioni, anche sospette, della normativa nazionale e internazionale, dei principi del Codice Etico e del Modello adottati, delle linee-guida anticorruzione, nonché violazioni di procedure e regole aziendali.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal Decreto.

2. Obiettivi

La presente Procedura ha il principale obiettivo di prevenire le conseguenze di potenziali comportamenti contrari a norme di legge e/o ai principi sanciti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nelle procedure di cui si è dotata Laminam, commessi all’interno dell’ambito lavorativo.

La Società, attraverso il presente documento, si propone di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

3. Perimetro di applicabilità e Destinatari

La Procedura si applica a Laminam e alle Società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento.

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di Laminam e delle Società del Gruppo;
- i dipendenti di Laminam e delle società del Gruppo¹;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione con il Gruppo ("Terzi");
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore delle società del Gruppo.

I Destinatari sono invitati ad effettuare le Segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

Le disposizioni della presente Procedura si applicano in favore del *whistleblower* non solo in costanza di rapporto giuridico, ma anche nel caso in cui la Segnalazione avvenga:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altri fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

4. Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione

La Segnalazione deve contenere indicazioni puntuali e precise in modo da permettere di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e/o indagini a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine è opportuno che la Segnalazione contenga i seguenti elementi:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto, oggetto della Segnalazione;
- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione o l'indicazione di elementi che ne permettano l'individuazione, qualora non si volesse procedere ad una segnalazione anonima (Cfr. Par. 5);

¹ Ove applicabile il D. Lgs. 24/2023

- i dati identificativi o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- la descrizione chiara e completa del fatto.

Affinché la Segnalazione sia il più possibile dettagliata e completa, è utile che il Segnalante indichi le generalità di eventuali altri soggetti, che possano riferire sui fatti segnalati, nonché alleghi documentazione a supporto della fondatezza di quanto dichiarato.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Il Gestore delle Segnalazioni², qualora non ritenga adeguatamente circostanziato il contenuto della Segnalazione, può chiedere elementi integrativi al *whistleblower* tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Può costituire oggetto di Segnalazione qualsiasi informazione, appresa nel contesto lavorativo, sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati dal legislatore.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono essere oggetto di comunicazione attraverso la procedura *whistleblowing*:

- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- illeciti commessi nell'ambito della gestione degli appalti pubblici;
- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- violazione delle norme in materia di aiuti di stato;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme in materia di concorrenza.

Il *whistleblower* può, inoltre, denunciare tutte quelle situazioni che, benché non si qualificano già come violazioni, potrebbero essere qualificate come tali sulla base di elementi concreti.

La Segnalazione può riguardare chiunque operi nell'interesse o a vantaggio della Società, compresi a titolo esemplificativo, gli amministratori, i dipendenti di Laminam e delle società del Gruppo o qualsiasi *stakeholders* che presti la propria attività lavorativa e/o professionale in favore o per conto di Laminam e delle società del Gruppo, ovvero intrattenga con le stesse relazioni di affari, ivi inclusi *partners*, clienti, fornitori, consulenti e collaboratori.

I Destinatari che rilevino o vengano altrimenti a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità poste in essere, nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla

² Cfr. Come specificato al par. 6.1.1.

stessa, da soggetti che hanno rapporti con Laminam o le società del Gruppo, sono tenuti ad attivare la presente Procedura segnalando i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai principi di Laminam e delle società del Gruppo.

4.1 Esclusioni

Non possono costituire oggetto di Segnalazione:

- le informazioni di dominio pubblico;
- le notizie prive di fondamento;
- le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o del denunciante, che riguardano unicamente i propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero concernenti i propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti normativi europei e da disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, in quanto già promotrici di garanzie ed apposite procedure di Segnalazione: in materia di prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente (Parte II, Allegato al D. Lgs. 24/2023);
- le Segnalazioni di 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 pertinente dell'Unione europea.

5. Segnalazioni anonime

Il Segnalante ha la possibilità di presentare Segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare la propria identità.

Le Segnalazioni anonime, ove risultino puntuali, circostanziali e supportate da idonea documentazione sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie e, pertanto, saranno trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

Il Gestore delle Segnalazioni provvede alla registrazione della stessa, nonché all'archiviazione della relativa documentazione, secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili.

6. Canali di segnalazione

Il Legislatore ha previsto per il Segnalante diversi canali di comunicazione delle violazioni:

- canale di segnalazione interno;
- canale di segnalazione esterno;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

È fondamentale specificare che i canali di segnalazione indicati non sono alternativi: il Segnalante è tenuto ad impiegare in via principale il canale di segnalazione interno e, esclusivamente al ricorrere delle circostanze specificamente stabilite dal Legislatore per ciascuna modalità di comunicazione e riportate nella presente Procedura, potrà effettuare le Segnalazioni mediante gli altri canali elencati.

6.1 Canali di segnalazione interni

Al fine di favorire la ricezione di Segnalazioni attraverso i canali interni, la Società ha istituito appositi canali di comunicazione, così articolati:

- Software al seguente *link*: <https://digitalroom.bdo.it/Laminam>;
- Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su richiesta espressa del Segnalante.

La Società si impegna a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Facilitatore³, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e di eventuali documenti allegati.

È sempre consentito al Segnalante di mantenere l'anonimato.

6.1.1 Gestore delle segnalazioni

La Gestione delle segnalazioni è affidata ad una Commissione *Whistleblowing* (di seguito "Commissione"), così composta:

- Avv. Andrea Rodolfo Masera;
- Dott. Stefano Dionisio;
- Dott.ssa Eugenia Marchi⁴;

A seguito della ricezione della Segnalazione, la Commissione provvede:

- entro sette giorni dal ricevimento della Segnalazione, a rilasciare, ove possibile, un avviso di ricevimento;
- ove possibile e necessario, a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e, ove necessario, richiedere integrazioni;
- all'istruzione della segnalazione;
- a fornire un riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nella gestione delle attività operative la Commissione può servirsi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate.

Qualora la Commissione coincidesse con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la Segnalazione dovrà essere inviata tempestivamente al

³ Cfr. Meglio definito al Par. 7

⁴ Qualora la segnalazione trasmessa si riferisse all'HSE della Società, la Dott.ssa Marchi si asterrà dalla partecipazione alle attività istruttorie della segnalazione da parte della Commissione.

Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della Segnalazione, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina di riferimento.

6.1.2 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente

La Segnalazione, inviata ad un soggetto diverso da quello individuato e ritenuto competente, è considerata "Segnalazione *whistleblowing*", ove il Segnalante dichiara esplicitamente di voler beneficiare delle tutele previste in materia *whistleblowing* o tale volontà sia deducibile dalla Segnalazione, e va pertanto inviata, entro sette giorni dalla sua ricezione, alla Commissione, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione

La Segnalazione è, in un primo momento, sottoposta ad un preliminare esame volto a verificarne la procedibilità e l'ammissibilità.

La Commissione verifica se l'oggetto della Segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del Decreto e se il Segnalante sia uno dei soggetti legittimati a presentare una Segnalazione *whistleblowing*.

Una volta verificata la procedibilità della Segnalazione, la Commissione ne verifica l'ammissibilità come "Segnalazione *whistleblowing*", ossia accerta che la Segnalazione presenti gli elementi costitutivi precedentemente descritti (Cfr. par. 4).

Nel caso in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, la Commissione procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Durante la verifica preliminare in merito alla Segnalazione, la Commissione può:

- nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della Segnalazione;
- richiedere, al Segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

Accertate la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, la Commissione avvia l'istruttoria sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

L'attività di istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente alla Commissione, che ha peraltro il dovere di assicurare lo svolgimento di tutte le necessarie verifiche, ad esempio le audizioni di soggetti informati sui fatti segnalati e l'acquisizione di documenti o informazioni ulteriori.

Nel caso in cui la Commissione valuti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, per poter garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, provvede a celare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al Facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della Segnalazione).

Dopo aver completato l'attività di accertamento, la Commissione può:

- archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;

- dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Sul punto, alla Commissione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente e, in ogni caso, deve sempre essere tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

6.1.4 Riscontro al Segnalante

La Commissione deve fornire un riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Tale termine non è, però, perentorio, considerando che possono sussistere circostanze che richiedono un tempo maggiore per lo svolgimento delle verifiche necessarie.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, la Commissione provvede a comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, la Commissione comunica alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'ulteriore istruttoria svolta.

6.2 Canale esterno presso l'ANAC

Il Segnalante ha la possibilità di effettuare la Segnalazione anche attraverso un canale esterno, direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a cui è affidato il compito di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché sul contenuto della Segnalazione e sulla relativa documentazione.

L'accesso al canale esterno è consentito soltanto al ricorrere di determinate condizioni e, nello specifico, qualora:

- non è presente un canale di segnalazione interno alla Società o, se è presente, non risulta attivo o conforme alla legge;
- la Segnalazione interna presentata non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC ha l'obbligo di comunicare al Segnalante l'esito finale del proprio accertamento, che può consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, nell'emanazione di una raccomandazione o nell'applicazione di una sanzione amministrativa e, qualora vengano accertate ritorsioni derivanti dalle Segnalazioni nel settore privato, dovrà informarne l'Ispettorato nazionale del lavoro.

6.3 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può, altresì, comunicare la Segnalazione attraverso lo strumento della divulgazione pubblica, ossia rendere di dominio pubblico le informazioni sulle violazioni attraverso la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Per poter effettuare una Segnalazione attraverso tale modalità è necessario siano rispettate le seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste all'interno della presente *policy* e non ha ricevuto alcun riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

6.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

Il Segnalante può rivolgersi all'Autorità giudiziaria o contabile per denunciare la commissione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito lavorativo.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vanno rispettate dagli ufficiali dell'Autorità giudiziaria, cui è sporta la denuncia.

7. Protezione e tutela del Segnalante

Le misure di protezione, previste dal Legislatore e di seguito elencate, si applicano non solo al soggetto segnalante, ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il Segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- i Facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, in costanza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso presta la sua attività lavorativa, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

L'applicazione delle misure di protezione è prevista esclusivamente, qualora ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 D. Lgs. 24/2023;
- la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura.

Si ricorda che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini del riconoscimento della tutela.

7.1 Divieto di ritorsione

La Società vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ritorsioni:

- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- la discriminazione o il trattamento di sfavore.

Il Segnalante può comunicare le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, all'ANAC, la quale provvederà ad informarne l'Ispettorato nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'ANAC ha il compito di accertare se la ritorsione sia effettivamente conseguente alla Segnalazione e, nel caso di accertamento positivo, decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative, a carico del responsabile della ritorsione.

Il Segnalante, qualora dovesse essere licenziato in virtù della Segnalazione presentata, ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 Legge 300/1970 o dell'art. 2 D.lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

7.2 Obbligo di riservatezza

Tutte le Segnalazioni ricevute saranno trattate in maniera riservata nei limiti e per quanto consentito dalle specifiche circostanze.

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rilevate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

7.3 Responsabilità della persona segnalante e limitazioni della responsabilità

La normativa prevede sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

La Società potrà intraprendere le opportune iniziative a tutela dei propri diritti.

Il Segnalante non potrà essere punito qualora, nell'ambito della sua Segnalazione, riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

L'esclusione della responsabilità opera soltanto nel caso in cui ricorrano cumulativamente le seguenti condizioni:

1. il Segnalante, al momento della Segnalazione, avesse fondati motivi per ritenere che la divulgazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
2. la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura.

Allo stesso modo, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

8. Tutela del Segnalato

La Segnalazione non è sufficiente di per sé ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della Segnalazione, si decidesse di procedere con l'attività istruttoria, il soggetto Segnalato potrà essere interpellato e verrà ad egli garantita la facoltà di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

9. Sistema disciplinare

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la Società, ai sensi di quanto previsto nel D.Lgs. 24/2023, potrà irrogare sanzioni disciplinari così come previste dal Codice Disciplinare della Società, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello, a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

10. Trattamento dei dati personali

I dati personali raccolti a seguito di Segnalazioni sono trattati in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e dal D.lgs. 196/2003 (Codice *privacy*).

La Società è il titolare del trattamento dei dati e adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

La Commissione riveste la posizione di Autorizzato al Trattamento dei dati personali.

I dati personali degli interessati (Segnalanti) sono trattati per le finalità connesse alla presente Procedura e per l'adempimento e gli obblighi previsti dalla legge.

Non rientrano, dunque, nel suddetto trattamento i meri reclami o lamentale.

Saranno conservati e, dunque, trattati esclusivamente i dati strettamente ed oggettivamente necessari a verificare la fondatezza della Segnalazione.

I dati personali, che palesemente non siano utili e necessari al trattamento e gestione di una determinata Segnalazione, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

10. Archiviazione e conservazione della documentazione

La Commissione cura l'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della Segnalazione al fine di garantire la tracciabilità e la riservatezza delle Segnalazioni. La documentazione inerente la Segnalazione verrà conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

11. Diffusione e implementazione

Per garantirne la corretta applicazione, la Società si impegna a comunicare e rendere disponibile la presente Procedura a tutti i Destinatari nei luoghi di lavoro, nonché in una sezione apposita del sito *web* della Società.