

# Procedura Whistleblowing



| <i>Ed.</i> | <i>Rev.</i> | <i>Data</i> | <i>Motivo della revisione</i>     | <i>Approvazione</i> |
|------------|-------------|-------------|-----------------------------------|---------------------|
| 1          | -           | 11/12/2023  | Prima emissione                   |                     |
| 1          | 1           | 28/10/2025  | Aggiornamento canale segnalazioni |                     |

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>2 di 16</b> |

MINO group opera in un quadro di concorrenza leale con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei legittimi interessi della proprietà, dipendenti, clienti, partner commerciali e finanziari e delle collettività e comunità locali in cui MINO è presente con le proprie attività.

Lealtà, Etica e Rispetto, Merito, Eccellenza e Innovazione, ma anche Sicurezza e Tutela della Salute dei lavoratori, dell'Ambiente. Qualità e Performance, Crescita Sostenibile, Internazionalità e Diritti ed Orientamento al Cliente sono i valori cardine alla base del *modus operandi* di MINO, valori questi su cui l'Azienda fonda e promuove il proprio rapporto di fiducia con tutti i suoi "Stakeholders".

A tal proposito tutti coloro che lavorano o operano in Italia e all'estero per conto o in favore di MINO, o che con essa intrattengono relazioni di business, senza distinzioni o eccezioni, sono chiamati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

In tale ottica la corruzione è un ostacolo intollerabile alla capacità dell'Azienda di fare Business e MINO è impegnata a tutto campo a promuovere una leale competizione, elemento essenziale per il perseguimento del proprio interesse così come garanzia per tutti gli operatori di mercato, per i clienti e per gli stakeholders in genere. Il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti, l'integrità etica nonché la correttezza, trasparenza ed onestà sono un impegno ed un dovere costante e continuativo di tutto il personale di MINO.

MINO conferma il proprio impegno nella lotta alla corruzione in ogni sua forma o modo ed alla tolleranza zero verso questi fenomeni, attraverso un costante rafforzamento del grado di integrità e trasparenza nei comportamenti interni in modo da influire positivamente sulla reputazione dell'Azienda nei contesti in cui opera.

L'adozione del **Regolamento Aziendale Whistleblowing**, previsto ai sensi della nuova disciplina europea "Whistleblowing", ha lo scopo di garantire la protezione delle persone che dovessero segnalare violazioni e illeciti regolando l'intero processo di Segnalazione.

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>3 di 16</b> |

## INDICE

|     |                                               |    |
|-----|-----------------------------------------------|----|
| 1.  | Premessa.....                                 | 4  |
| 2.  | Riferimenti normativi.....                    | 4  |
| 3.  | Destinatari .....                             | 4  |
| 4.  | Campo di applicazione e finalità.....         | 5  |
| 5.  | Oggetto della segnalazione.....               | 5  |
| 6.  | Contenuto della segnalazione.....             | 6  |
| 7.  | Segnalazioni anonime .....                    | 7  |
| 8.  | Canali di segnalazione.....                   | 7  |
| 9.  | Tutela della riservatezza del Segnalante..... | 11 |
| 10. | Esclusione della tutela .....                 | 13 |
| 11. | Tutela del Segnalato .....                    | 13 |
| 12. | Sistema disciplinare.....                     | 13 |
| 13. | Protezione dei dati personali .....           | 14 |

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>4 di 16</b> |

## 1. Premessa

La presente Procedura ha l'obiettivo di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni c.d. *whistleblowing*, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 (di seguito, anche "Decreto"), da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori di società/fornitori di beni o servizi che realizzano opere in favore della MINO S.p.A. (di seguito, anche "MINO" o "Società"), nel rispetto della normativa in materia di *privacy* e delle tutele previste dalla legge per il Segnalante, il Segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, si fa rinvio al D.Lgs. n. 24 del 2023, alle Linee Guida ANAC, pubblicate con Delibera n. 311 del 2023<sup>1</sup>, nonché al Regolamento ed alle istruzioni operative disponibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

## 2. Riferimenti normativi

- Decreto legislativo n. 24 del 2023 recante l'*"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"*.
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla *"protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati"*.
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la *"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"*.
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante le *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. - Procedure per la presentazione delle Segnalazioni esterne"*.

## 3. Destinatari

I Destinatari della Procedura coincidono con soggetti del settore privato ai quali sono riconosciute le tutele del D.Lgs. n. 24 del 2023:

- *lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio o che svolgono prestazioni occasionali;*
- *lavoratori autonomi;*
- *liberi professionisti e consulenti;*

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>5 di 16</b> |

- *fornitori;*
- *volontari e tirocinanti;*
- *azionisti;*
- *persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la società.*

La Segnalazione da parte di tali soggetti può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

#### **4. Campo di applicazione e finalità**

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione delle stesse e della documentazione correlata, con le modalità e le tempistiche indicate nel presente documento.

Il perimetro di applicazione coincide con quello descritto dal D.Lgs. n. 24 del 2023 ed attiene a tutte le violazioni che sono previste nel citato Decreto, come meglio specificato nei paragrafi seguenti. Scopo della Procedura in esame è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul *whistleblowing* dettata dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, non possono essere oggetto di Segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- le Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- 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. Oggetto della segnalazione**

Per “Segnalazione” si intende la comunicazione di violazioni - compresi i fondati sospetti – di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società con cui

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>6 di 16</b> |

il Segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le condotte illecite oggetto della Segnalazione sono quelle tipizzate dal Legislatore all'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023 e che consistono in:

- *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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 dell'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'Unione;*
- *atti od omissioni riguardanti il mercato interno.*

La Segnalazione può, altresì, riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei *whistleblowers* (Segnalanti). Per tale tipologia di Segnalazione, si fa rinvio al paragrafo relativo alla procedura di Segnalazione delle ritorsioni.

Le Segnalazioni devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

## **6. Contenuto della segnalazione**

Il *whistleblower* (Segnalante) è tenuto ad agire in buona fede ed a fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tale scopo, la Segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- d) le generalità o gli altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui si svolge l'attività), che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire oi fatti oggetto di Segnalazione;

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>7 di 16</b> |

- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione;
- f) l'indicazione di documenti a supporto della Segnalazione che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

## 7. Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni anonime ricevute sono equiparate a quelle ordinarie e non rientrano nell'ambito delle Segnalazioni cd. whistleblowing. Tuttavia, nei casi di Segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni previste dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le Segnalazioni anonime pervenute saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e saranno pertanto registrate e conservate dal soggetto Gestore, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

## 8. Canali di segnalazione

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di Segnalazione:

- **interno** (in forma orale o scritta);
- **esterno** (ANAC);
- **divulgazione pubblica**;
- **denuncia all'Autorità giudiziaria**.

In via prioritaria, i segnalanti (*whistleblowers*) sono incoraggiati ad utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una Segnalazione esterna o una divulgazione pubblica. Il canale esterno e la divulgazione pubblica, inoltre, sono utilizzabili solo per talune delle tipologie di Segnalazione, come indicato dal Decreto citato e dalle Linee Guida ANAC.

### 8.1 Canale interno di Segnalazione

La Segnalazione interna destinata al soggetto Gestore può essere presentata con la seguente modalità:

- <https://mino.it/whistleblowing>

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>8 di 16</b> |

La riservatezza della segnalazione scritta è garantita dalla procedura definita nel *Regolamento aziendale Whistleblowing*.

Si fa presente che il soggetto interessato a presentare una Segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una Segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione.

## 8.2 Gestore della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione incaricato in MINO è il “**Comitato Compliance Whistleblowing**”.

I componenti del comitato, che hanno ricevuto espresso incarico ed autorizzazione al trattamento dei dati personali da parte della Società, svolgono tale incarico assicurando la dovuta indipendenza ed imparzialità.

## 8.3 Fasi del processo di Segnalazione interna

Il processo di Segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- ricevimento delle Segnalazioni;
- fase istruttoria;
- fase decisoria e di *reporting*;
- archiviazione e conservazione della documentazione.

### 1) Ricevimento della Segnalazione

Nell'ambito della fase di ricevimento della Segnalazione, il soggetto Gestore svolge le seguenti attività:

- a) assegna alla Segnalazione un numero di protocollo e rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni e dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni presentazione della Segnalazione.

### 2) Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il soggetto Gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

|                                                                                  |                                 |      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>       |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>       |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>9 di 16</b> |

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al Segnalante e al contenuto della Segnalazione (cfr. paragrafo “Contenuto della Segnalazione”).
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- eventuale scambio di informazioni con il Segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- convocazione e audizione del Segnalante, del Segnalato e/o delle persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai Responsabili delle strutture interessate e, comunque con tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all’esame della vicenda e, ove necessario, a professionisti esterni.

### *3) Fase decisoria e di reporting*

A seguito dell’attività istruttoria svolta, il soggetto Gestore comunica l’esito degli approfondimenti svolti in cui riporta un giudizio di ragionevole fondatezza, con adeguata motivazione, o di infondatezza del fatto segnalato (ad es. assenza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate e rilevanti; contenuto generico della Segnalazione; irrilevanza dei fatti oggetto della Segnalazione, etc.). Unitamente al *report*, il soggetto Gestore trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche del caso e per l’eventuale attivazione del procedimento disciplinare, nelle modalità che verranno meglio chiarite nel paragrafo relativo alla “Tutela della riservatezza del Segnalante”. Qualora dall’analisi della Segnalazione dovessero emergere delle criticità nel sistema di controllo interno aziendale, il soggetto Gestore provvederà a segnalare agli Organi Societari l’esigenza di interventi di miglioramento, spettando comunque al management redigere un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate (ad esempio, mediante redazione o aggiornamento di procedure aziendali).

### *4) Archiviazione e conservazione della documentazione*

Aggiornamento del *database* appositamente creato e riepilogativo dei dati delle segnalazioni predisposto per assicurare l’archiviazione di tutta la documentazione, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

Qualora la Segnalazione sia stata presentata in modalità orale, la trascrizione o la verbalizzazione dell’incontro saranno custodite in ambiente protetto a cura del soggetto Gestore, che provvederà altresì a separare i dati identificativi del Segnalante dalla restante documentazione.

|                                                                                  |                                 |      |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|-----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>        |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>        |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>10 di 16</b> |

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, sarà conservata per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e, comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

#### **8.4 Canale esterno di Segnalazione (ANAC) e divulgazione pubblica**

Il Decreto legislativo n. 24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del Segnalante del diritto di attivare una Segnalazione esterna al verificarsi di una delle seguenti condizioni. I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo quando:

- *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 richiesto dalla legge;*
- *la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;*
- *la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;*
- *la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.*

Le modalità attraverso cui il Segnalante può effettuare la Segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata.

E' consentito effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, qualora il Segnalante:

- *abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;*
- *abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;*
- *abbia 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.*

|                                                                                  |                                 |      |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|-----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>        |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>        |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>11 di 16</b> |

### 8.5 Misure di protezione e procedura di Segnalazione delle ritorsioni

Nei confronti del *whistleblower* che effettua una Segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ed appunto, 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 provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi, del pari, spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una Segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al Datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione.

La Società provvede ad applicare le sanzioni disciplinari adeguate nel caso in cui vengano accertate misure ritorsive a danno del Segnalante o delle persone coinvolte nella Segnalazione.

## 9. Tutela della riservatezza del Segnalante

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di Segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.

Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

In due casi espressamente previsti dal Decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

|                                                                                  |                                 |      |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|-----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>        |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>        |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>12 di 16</b> |

- *nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;*
- *nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.*

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle Segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo gestore delle Segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche:

- *al facilitatore che in qualità di persona fisica assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;*
- *alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;*
- *ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;*

|                                                                                  |                                 |      |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|-----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>        |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>        |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>13 di 16</b> |

- *agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.*

## 10. Esclusione della tutela

Al Segnalante non vengono garantite le tutele previste qualora la Segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa grave.

Tale comportamento potrà dare luogo anche ad un procedimento disciplinare o ad azioni legali nei suoi confronti.

## 11. Tutela del Segnalato

Il Segnalato è la persona a cui si fa riferimento in una Segnalazione come responsabile della presunta infrazione o condotta illecita, che può essere una persona fisica o giuridica.

La tutela dell'identità della persona menzionata nella Segnalazione deve essere garantita dai soggetti della Società, dal Gestore, dall'ANAC, nonché dalle autorità amministrative cui vengono trasmesse le Segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda, salvo che nel caso in cui sia avviato un procedimento disciplinare nei suoi confronti fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

Il Segnalato, inoltre, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

## 12. Sistema disciplinare

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle disposizioni interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (calunniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società adotta sanzioni disciplinari:

- *nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;*
- *nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;*
- *nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;*

|                                                                                  |                                 |      |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|-----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>        |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>        |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>14</b> di 16 |

- nei confronti dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Riguardo ai terzi (*partner*, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico adottato dalla Società.

### 13. Protezione dei dati personali

Nel corso del procedimento, il Titolare del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è la Società.

Tra i compiti del Titolare del trattamento rientra quello di redigere una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR (Regolamento UE 2016/679), volta ad analizzare i rischi a carico di tutte le figure coinvolte (*whistleblowers*, persone segnalate, terzi) e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato alla probabilità e alla gravità dei rischi individuati.

L'informativa sulla *privacy* relativa alle Segnalazioni *whistleblowing* è pubblicata sulla intranet aziendale / sito aziendale istituzionale.

Le Segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali, del D.lgs. n. 24 del 2023 e delle Linee Guida ANAC, il Titolare del trattamento, i Responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono, inoltre, tenuti a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»).
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.lgs. n. 24 del 2023 («limitazione della finalità»).
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che

|                                                                                  |                                 |      |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|-----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>        |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>        |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>15 di 16</b> |

manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»).

- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione («limitazione della conservazione»).

- Rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla Segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali, mediante la pubblicazione di documenti informativi tramite sito web, piattaforma, etc. Non devono invece essere fornite informative *ad hoc* ai vari soggetti interessati diversi dal Segnalante. Laddove all'esito dell'istruttoria sulla Segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto Segnalato, a quest'ultimo va naturalmente resa un'informativa *ad hoc*.

- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle Segnalazioni.

- Garantire il divieto di tracciamento dei canali di Segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di Segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del Segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla Segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del Segnalante.

- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

- Effettuare, nella fase di progettazione del canale di Segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi degli artt. 35 e 36 del Regolamento (UE) 679/2016 nei casi in cui il trattamento delle Segnalazioni, divulgazioni pubbliche

|                                                                                  |                                 |      |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|-----------------|
|  | <b>Procedura Whistleblowing</b> | Ed.  | <b>1</b>        |
|                                                                                  |                                 | Rev. | <b>1</b>        |
|                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE   | Pag. | <b>16 di 16</b> |

o denunce può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate (a causa, ad esempio, del gran numero dei soggetti interessati di cui sono magari trattati anche dati sensibili o del ricorso a strumenti informatici e tecnologici nuovi) al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio.