



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Vers. 1 - Dicembre 2023

Indice

1	Introduzione.....	3
2	Scopo della Procedura	3
3	Destinatari e perimetro di applicabilità	4
4	Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione	4
4.1	Esclusioni	5
5	Segnalazioni anonime	6
6	Canali di segnalazione	6
6.1	Canali di segnalazione interni.....	6
6.1.1	Gestore delle Segnalazioni	7
6.1.2	La 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 di segnalazione esterno.....	9
6.3	Divulgazione pubblica.....	10
6.4	Denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile	11
7	Protezione e tutela del Segnalante	11
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.....	13
9	Sistema sanzionatorio	13
10	Trattamento dei dati personali	13
11	Archiviazione e conservazione della documentazione	14
12	Diffusione e implementazione	14
13	Aggiornamento della Procedura	15

1 Introduzione

In Italia l'istituto del *Whistleblowing* è stato introdotto, in un primo momento, nel settore pubblico con l'emanazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente ha trovato la sua applicazione anche nel settore privato con l'emanazione della Legge n. 179/2017 nei confronti degli enti e delle società che avevano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello").

Il termine *Whistleblowing* (letteralmente "soffiare il fischietto") rimanda ad un istituto di derivazione 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, operanti all'interno della stessa struttura societaria o aziendale.

La Segnalazione è, pertanto, un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante (cd. *whistleblower*) aiuta l'ente di appartenenza a ridurre e prevenire l'affioramento di rischi e situazioni pregiudizievoli.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24 (di seguito anche "Decreto") ha da poco aggiornato la disciplina del *Whistleblowing*, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, concernente 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 che ne ha esteso l'ambito applicativo.

Da ultimo, le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, e la Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria, datata al 27 ottobre 2023, hanno completato il quadro normativo illustrato.

Premesso quanto sopra, Cartiera Ca-Ma S.r.l. e Cartiera Marchigiana S.r.l. (di seguito, anche, "Società") hanno stabilito di adottare la presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito "Procedura") per garantire ed incoraggiare la comunicazione di violazioni, anche sospette, della normativa nazionale e internazionale, dei Modelli adottati dalle Società, dei principi del Codice Etico delle Società, delle linee-guida anticorruzione, nonché violazioni di procedure e regole aziendali.

Per quanto non espressamente sancito all'interno presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal Decreto.

2 Scopo della Procedura

Le Società, attraverso il presente documento, si pongono l'obiettivo di disciplinare in maniera puntuale il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché le modalità di archiviazione e di cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse allegata.

La Procedura è volta ad evitare e prevenire le conseguenze di possibili condotte, commesse nell'ambito lavorativo, non conformi alla normativa nazionale e internazionale e/o ai principi sanciti nel Codice Etico e nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo e nelle procedure di cui si sono dotate le Società.

3 Destinatari e perimetro di applicabilità

La Procedura si applica a Cartiera Ca-Ma S.r.l. e a Cartiera Marchigiana S.r.l.

Sono Destinatari del seguente documento:

- ✓ i vertici aziendali e i componenti degli organi societari ed i soci delle Società;
- ✓ tutti i dipendenti delle Società;
- ✓ i *partner*, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione con le Società (“Terzi”);
- ✓ i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore delle Società.

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 sia compiuta:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

I Destinatari sono tenuti a comunicare tempestivamente eventuali comportamenti illeciti, rientranti nell’ambito di applicazione della presente Procedura (Cfr. par. 4) mediante le modalità di seguito descritte, evitando di intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

4 Elementi costitutivi e oggetto della Segnalazione

La Segnalazione deve avere un contenuto puntuale e preciso così da consentire l’effettuazione delle dovute e necessarie verifiche e/o indagini, al fine di accertare la fondatezza dei fatti segnalati.

La Segnalazione deve avere carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle violazioni per cui il sistema è stato implementato.

Per tal motivo è opportuno che la Segnalazione presenti 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);
- ✓ i dati identificativi o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- ✓ la descrizione chiara e completa del fatto.

Il *whistleblower* deve effettuare le Segnalazioni in buona fede e con spirito di responsabilità.

Per rendere la Segnalazione il più possibile dettagliata e completa, il Segnalante può indicare le generalità di eventuali altri soggetti, informati sui fatti segnalati, nonché allegare documentazione a sostegno di quanto dichiarato.

Il Gestore delle Segnalazioni¹, ove valuti che il contenuto della Segnalazione non sia adeguatamente circostanziato, può richiedere ulteriori elementi al *whistleblower* tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, sempre che il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Può essere oggetto di comunicazione *Whistleblowing* 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.

Possono costituire oggetto di Segnalazione a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

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

Il Segnalante può, altresì, denunciare tutte quelle situazioni che, per quanto non si presentino ancora come violazioni, potrebbero successivamente essere classificate come tali a fronte di elementi concreti.

La Segnalazione può avere riguardo a chiunque operi nell'interesse o in favore delle Società, compresi a titolo esemplificativo, gli amministratori, i dipendenti delle Società o qualsiasi *stakeholders* che svolga la propria attività lavorativa e/o professionale a vantaggio o per conto delle Società, ovvero abbia con le medesime relazioni di affari, ivi inclusi *partners*, clienti, fornitori, consulenti e collaboratori.

I Destinatari, qualora constatino o vengano informati in merito a possibili comportamenti illeciti o irregolarità, commesse durante l'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa, da individui che sono legati alle Società, sono invitati 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 delle Società.

4.1 Esclusioni

Non possono formare oggetto di Segnalazione:

- le notizie prive di fondamento;
- le informazioni di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);

¹ Come specificato al par. 6.1.1.

- 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 (Parte II, Allegato al D. Lgs. 24/2023);
- 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 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 *whistleblower* può effettuare la Segnalazione in forma anonima, ossia senza indicare le proprie generalità o altri elementi che permettano l'identificazione della propria identità.

Le Segnalazioni anonime, qualora risultino precise, circostanziali e avvalorate da idonea documentazione, sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie.

Le Segnalazioni anonime sono registrate e archiviate, unitamente alla documentazione eventualmente allegata, dal Gestore delle Segnalazioni, secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili.

6 Canali di segnalazione

Sono previsti per il Segnalante diversi canali di trasmissione delle Segnalazioni:

- ✓ canali di segnalazione interni;
- ✓ canale di segnalazione esterno istituito presso l'ANAC;
- ✓ divulgazione pubblica;
- ✓ denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

È di fondamentale importanza evidenziare che i canali di segnalazione elencati **non sono alternativi**: il Segnalante è tenuto ad utilizzare in via principale il canale di segnalazione interno e, soltanto al sussistere delle circostanze stabilite dal Legislatore specificamente per ciascuna modalità di comunicazione e riportate nella presente Procedura, potrà presentare le Segnalazioni attraverso gli altri canali indicati.

6.1 Canali di segnalazione interni

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

- Piattaforma informatica presente sulla pagina *internet* delle Società;

- Posta ordinaria²:
 - per Cartiera Ca-Ma S.r.l al seguente indirizzo: Via Gianolio Matteo, n. 31 27029 Vigevano (PV) alla c.a. della Commissione *Whistleblowing*³;
 - per Cartiera Marchigiana S.r.l. al seguente indirizzo: Via Enrico Fermi, n. 29 62010 Montelupone (MC) alla c.a. della Commissione *Whistleblowing*;
- Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su richiesta espressa del Segnalante.

Le Società, al di là del canale scelto dal Segnalante, si impegnano a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del Facilitatore⁴, della persona coinvolta o comunque dei soggetti citati all'interno della Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e di eventuali documenti allegati.

È permesso sempre al Segnalante di restare anonimo.

6.1.1 Gestore delle Segnalazioni

La gestione delle Segnalazioni è affidata per ciascuna Società ad una Commissione *Whistleblowing* (di seguito "Commissione competente"⁵) costituita:

- per Cartiera CA-MA S.r.l. dall'Organismo di Vigilanza di Cartiera CA-MA S.r.l. e da un Componente Interno (Direzione Amministrativa);
- per Cartiera Marchigiana S.r.l. dall'Organismo di Vigilanza di Cartiera Marchigiana S.r.l. e da un Componente Interno (Direzione Amministrativa).

Successivamente alla ricezione della Segnalazione, la Commissione competente è tenuta:

- ✓ a rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ✓ a mantenere, ove possibile e necessario, le interlocuzioni con il Segnalante e a richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- ✓ a dare un corretto seguito alle Segnalazioni ricevute;
- ✓ 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 competente può avvalersi del supporto di risorse interne appositamente formate e autorizzate.

² Qualora il Segnalante scegliesse di presentare la Segnalazione mediante il canale della posta ordinaria, è necessario, in vista della protocollazione della Segnalazione, che la stessa venga inserita in due buste chiuse:

- la prima contenente le generalità del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, qualora il soggetto scegliesse di non restare anonimo;
- la seconda contenente la Segnalazione vera e propria.

Il Segnalante dovrà poi inserire entrambe le buste in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore delle segnalazioni.

La Segnalazione sarà poi sottoposta a protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore delle segnalazioni.

³ Così come definita al Par. 6.1.1.

⁴ Meglio definito al Par. 7.

⁵ Per questioni di semplificazione si indicherà nel prosieguo quale "Commissione competente" il soggetto designato da ciascuna Società alla gestione delle Segnalazioni riguardanti l'organizzazione di appartenenza.

Qualora la Commissione competente o uno dei suoi membri coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la Segnalazione dovrà essere inviata tempestivamente all'Amministratore Delegato, che garantirà la gestione efficace, indipendente e autonoma della Segnalazione, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

6.1.2 La Segnalazione inviata ad un soggetto non competente

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

6.1.3 Attività di gestione della Segnalazione

La Segnalazione è preliminarmente sottoposta ad un'attenta valutazione indirizzata a verificarne la procedibilità e l'ammissibilità.

La Commissione competente controlla 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 competente ne verifica l'ammissibilità come "Segnalazione *whistleblowing*", ossia controlla che la Segnalazione presenti gli elementi costitutivi precedentemente descritti (Cfr. par. 4).

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

Durante la verifica preliminare della Segnalazione, la Commissione competente 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.

Appurata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, la Commissione competente avvia l'istruttoria in merito ai fatti e alle circostanze segnalate con lo scopo di valutarne la fondatezza.

L'attività di istruttoria e di accertamento compete esclusivamente alla Commissione competente, 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.

Qualora la Commissione competente valuti necessario avvalersi dell'ausilio di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, provvede ad oscurare 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).

Conclusa l'attività di accertamento, la Commissione competente 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 è bene precisare che la Commissione competente non può compiere alcuna valutazione in merito alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti.

Tutto il processo di accertamento deve essere sempre tracciato e archiviato correttamente e, comunque, 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 competente deve fornire un riscontro al Segnalante nel termine di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, nel termine di tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Tale termine non è perentorio: è, infatti, possibile che per lo svolgimento di alcune verifiche sia necessario un lasso di tempo superiore rispetto a quello previsto dalla normativa.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, la Commissione competente comunica al Segnalante:

- l'intervenuta 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 competente comunica alla persona segnalante anche l'esito finale dell'ulteriore istruttoria svolta.

6.2 Canale di segnalazione esterno

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso il canale esterno.

L'ANAC, nell'esecuzione delle sue attività, deve 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 a tale canale è permesso soltanto al ricorrere di determinate condizioni e, specificamente, qualora:

- ✓ non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme alla legge;
- ✓ il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- ✓ il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ✓ il Segnalante abbia 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, inoltre, segnalare eventuali condotte illecite attraverso la divulgazione pubblica. Questa nuova modalità di Segnalazione consiste nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni attraverso la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un gran numero di persone.

Per effettuare una Segnalazione attraverso questa modalità di Segnalazione è necessario siano rispettate le seguenti condizioni:

- il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste all'interno della presente *policy* e non abbia ricevuto alcun riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure 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.

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 soltanto al *whistleblower*, 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 dello stesso 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, di seguito descritte, è prevista esclusivamente, qualora ricorrano 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

Le Società vietano qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in virtù 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;

- ✓ l'adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- ✓ la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- ✓ la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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.

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

Il Segnalante, qualora dovesse essere licenziato a causa 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 le Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

Le Società potranno 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 di per sé sufficiente ad innescare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di riscontri concreti acquisiti in merito alla Segnalazione, si decidesse di procedere con l'attività istruttoria, il soggetto Segnalato avrà la facoltà di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

9 Sistema sanzionatorio

Qualora, a seguito delle dovute indagini, risultasse confermata la commissione di illeciti, gli unici soggetti deputati ad applicare provvedimenti disciplinari, laddove ritenuto opportuno, saranno gli organi e le funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile. Per quanto concerne la realizzazione di condotte contrarie ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello stesso.

Le sanzioni previste all'interno del sistema disciplinare sono individuate in ragione della loro idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria e sulla base dei criteri di proporzionalità ed effettività.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali Segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del contenuto della presente Procedura.

Sono, altresì, analogamente sanzionate tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante.

Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

10 Trattamento dei dati personali

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali), raccolti a seguito delle Segnalazioni, saranno trattati conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e dal D. Lgs. 196/2003 (Codice *privacy*).

Le Società sono titolari del trattamento dei dati e, a tal proposito, adottano 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.

Per questo motivo le Società hanno istituito appositi canali riservati per ricevere (sia per iscritto sia oralmente) le Segnalazioni e gestirle in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle Autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente ed oggettivamente necessario e garantire la corretta gestione della Segnalazione e a verificarne la fondatezza e, comunque, non oltre il termine di 5 (cinque) anni dalla data di chiusura della Segnalazione. Decorso tale termine, le Società dovranno cancellare il contenuto delle Segnalazioni.

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

In ottemperanza alla normativa, i dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dalla Commissione competente agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e persona/e segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR da parte del Segnalato ("interessato" ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali) rispetto al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della gestione delle Segnalazioni può essere limitato qualora possa derivarne un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

11 Archiviazione e conservazione della documentazione

La Commissione competente provvede all'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della Segnalazione al fine di garantire la tracciabilità e la riservatezza delle Segnalazioni. La documentazione relativa alla 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).

12 Diffusione e implementazione

Per garantire la corretta applicazione della presente Procedura, le Società si impegnano a comunicare e rendere disponibile il suo contenuto a tutti i Destinatari nei luoghi di lavoro, nonché in una sezione apposita del sito *web* delle Società.

13 Aggiornamento della Procedura

La Procedura sarà oggetto di revisione periodica per garantirne il costante adeguamento alla normativa di riferimento, nonché all'operatività aziendale.