



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

### INDICE

1.	PREMESSA E SCOPO .....	2
2.	DESTINATARI DELLA PROCEDURA E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE.....	2
3.	PRINCIPI GENERALI.....	3
4.	PROCEDURA.....	3
4.1	LA SEGNALAZIONE.....	3
4.1.1	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	3
4.1.2	COME SI REDIGE LA SEGNALAZIONE .....	5
4.2	CANALI DI SEGNALAZIONE .....	5
4.3	I SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI.....	6
4.4	ACCERTAMENTO DEL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	6
4.5	ESITO DELL'INDAGINE .....	7
5.	REPORTING .....	8
6.	SEGNALAZIONE ESTERNA.....	8
7.	PROTEZIONE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	8
7.1	SEGNALAZIONE PROTETTA.....	8
7.2	RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI.....	9
7.2.1	ALTRI SOGGETTI PROTETTI.....	11
7.3	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	11
8.	COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA.....	11
9.	ARCHIVIAZIONE.....	11

<b>Indice revisione</b>	<b>di</b>	<b>Data rev.</b>	<b>Variazioni apportate:</b>		
a		01/07/2023	Prima emissione		
b					
c					
d					
e					
data di validità 23/11/2023		Redatto da: Ufficio legale	Verificato da: Direzione Generale	Approvato da: Consiglio di amministrazione	



## 1. PREMESSA E SCOPO

Vicenzi S.p.A. (“**Vicenzi**” o la “**Società**”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di corporate governance che previene la commissione di atti illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, consentendo un percorso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, la Società ha inteso adottare la presente procedura per definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle segnalazioni di possibili comportamenti illeciti o che ledano l’interesse pubblico o l’integrità della Società, all’interno di Vicenzi, ai sensi di quanto da ultimo disposto dal D.Lgs. 24/2023 (la “**Procedura**” o “**Procedura Whistleblowing**”). La procedura tiene altresì conto delle indicazioni fornite dall’ANAC nelle linee guida adottate in materia con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e relativi approfondimenti e allegati.

La Società vieta e stigmatizza ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni all’interno del sistema disciplinare nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L’identità dei segnalanti deve sempre essere mantenuta riservata e gli stessi non devono incorrere in alcuna responsabilità, sia essa civile, penale, amministrativa o lavorativa, per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali allo scopo previsti.

## 2. DESTINATARI DELLA PROCEDURA E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE

Tra i destinatari della Procedura Whistleblowing sono inclusi:

- tutti i dipendenti e collaboratori della Società;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono le proprie attività presso la Società;
- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri non esecutivi degli organi sociali della Società;
- in generale, tutti coloro che, pur essendo esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per conto della medesima.

(insieme, i “**Destinatari della Procedura**”).

Le tutele previste dalla presente Procedura si applicano anche agli “Altri Soggetti Protetti”, come definiti di seguito al paragrafo 7.2.1.

L’Organismo di Vigilanza di Vicenzi (l’“**OdV**”) è il soggetto incaricato di raccogliere le segnalazioni whistleblowing, di effettuare il relativo avviso di ricevimento, nonché del seguito dato alle segnalazioni stesse, anche attraverso l’esame preliminare delle medesime, e assicura la riservatezza di tutte le informazioni riguardanti il segnalante, le persone citate nella segnalazione e l’oggetto della segnalazione, al fine di prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura, il tutto



conformemente al D.Lgs. 24/2023.

Sempre in linea con la normativa in questione, l'OdV tiene aggiornato il segnalante sull'andamento dell'indagine interna e fornisce allo stesso un feedback in proposito; effettua inoltre il reporting al management della Società secondo le disposizioni contenute nella presente Procedura.

L'OdV, formato e dotato annualmente di risorse finanziarie ed organizzative idonee a sostenerlo nello svolgimento delle attività previste nell'ambito della presente sezione, segue l'iter descritto più in dettaglio nei paragrafi che seguono.

### **3. PRINCIPI GENERALI**

I seguenti principi generali, illustrati in modo più esaustivo di seguito, regolano la gestione delle segnalazioni di whistleblowing da parte della Società:

- a) Divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- b) Divieto di effettuare segnalazioni palesemente infondate e/o diffamatorie;
- c) Doveri di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni;
- d) Protezione dell'identità del Segnalante e confidenzialità delle informazioni;

## **4. PROCEDURA**

### **4.1 LA SEGNALEZIONE**

#### **4.1.1 OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE**

I Destinatari della Procedura sono incoraggiati a effettuare segnalazioni mediante indicazione delle informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si siano verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi, nell'ambito dell'organizzazione e dell'attività aziendale della Società e che riguardino comportamenti che:

- non sono in linea con i valori, il Codice Etico, il Modello e la documentazione procedurale adottata;
- non rispettano le leggi applicabili all'attività della Società (a livello sia nazionale, sia UE);
- potrebbero nuocere in modo significativo agli interessi della Società.

I seguenti sono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica corruttiva; oppure
- è stato commesso, è in corso o potrebbe essere commesso un altro tipo di reato; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una violazione che lede gli interessi finanziari dell'Unione europea, come indicato nell'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e ulteriormente specificato nelle pertinenti misure dell'Unione europea; oppure
- si è verificata, o è probabile che si verifichi o si sia verificata, una violazione relativa al mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato Sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni



riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; oppure

- una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata o è probabile che venga deliberatamente occultata.

Per una ulteriore esemplificazione delle violazioni normative che possono formare oggetto di segnalazione si rinvia a quanto indicato al punto 2.1 delle Linee Guida adottate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023<sup>1</sup>.

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato ed in buona fede: è sanzionato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, è sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale (cioè che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del segnalante o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e non deve essere utilizzata per scopi meramente personali.

Inoltre, la segnalazione non deve riguardare notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solamente sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili.

Parimenti, non sono oggetto di segnalazione le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività, come le situazioni in cui si riscontrino comportamenti impropri di un dipendente che, anche al fine di curare un interesse proprio

<sup>1</sup> Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione europea. Quanto alle violazioni delle disposizioni normative nazionali, in tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano: i reati presupposto del d.lgs. n. 231/2001; le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta. Quanto invece alle violazioni della normativa europea, si tratta di: Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza. Resta fermo che occorre effettuare una verifica, caso per caso, sulla base di indici probatori (ad es. normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza) al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del d.lgs. n. 24/2023.



o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse della Società. Tuttavia, le irregolarità possono costituire quegli "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni oggetto di potenziale segnalazione.

#### 4.1.2 COME SI REDIGE LA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve fornire gli elementi utili affinché i soggetti competenti possano procedere alle necessarie verifiche per valutarne la fondatezza.

A tal fine, la segnalazione, sufficientemente circostanziata, dovrà, nei limiti del possibile, essere effettuata fornendo le seguenti informazioni, unitamente all'eventuale documentazione a supporto:

- una chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (es. qualifica ricoperta, Funzione/Area di appartenenza) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Eventuali segnalazioni effettuate omettendo uno o più degli elementi sopra indicati verranno prese in considerazione laddove le medesime siano sufficientemente circostanziate da consentire una efficace attività di verifica, se del caso mediante interlocuzione con il segnalante e/o con i soggetti terzi indicati nella segnalazione.

In particolare, sono consentite le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Tuttavia, le stesse limitano la possibilità per la Società di effettuare una verifica efficace di quanto segnalato, in quanto risulta meno agevole instaurare un canale informativo con il segnalante. Le stesse verranno dunque prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate e aventi ad oggetto potenziali illeciti o irregolarità valutati come gravi. Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, verranno considerati la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

La natura anonima della segnalazione, inoltre, non consente di applicare le previsioni della presente Procedura in relazione alla tutela da atti ritorsivi, non essendo possibile collegare il fatto (ipoteticamente) ritorsivo con la segnalazione. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità, il medesimo godrà delle tutele previste dalla presente Procedura con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

Al segnalante anonimo, successivamente identificato, che ritiene di aver subito condotte ritorsive a seguito di una segnalazione fatta in precedenza, si applicano le misure di protezione previste al par. 7 che segue.

## 4.2 CANALI DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere trasmessa tramite:

piattaforma informatica accessibile digitando il seguente URL:  
[https://digitalplatform.unioneiduciaria.it/whistleblowing/default\\_new4.asp](https://digitalplatform.unioneiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp)

e inserendo il codice TOKEN aziendale: **VICENZIWB**



Sono allegate alla presente procedura le istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma (**All. 1**).

In alternativa, su richiesta del segnalante, la segnalazione può essere fatta oralmente attraverso un incontro di persona con l'OdV, che può essere richiesto tramite e-mail all'indirizzo [odv231@vicenzi.it](mailto:odv231@vicenzi.it) e deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta. Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quelli sopra individuati (ad esempio al superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati al presente paragrafo, chi riceve la segnalazione invita il segnalante ad inoltrare la segnalazione con le modalità previste della presente Procedura, informandolo che solo le segnalazioni inoltrate secondo quanto previsto dalla Procedura saranno considerate Segnalazioni Protette. Laddove, tuttavia, il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing previste dalla legge o dalla presente procedura o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, all'OdV utilizzando uno dei canali sopra indicati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

### 4.3 I SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI

Destinatario delle segnalazioni è l'OdV, dotato delle necessarie competenze di gestione delle segnalazioni e formato in tal senso.

### 4.4 ACCERTAMENTO DEL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, l'OdV fornisce riscontro al segnalante in merito alla presa in carico della segnalazione. Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), dovrà essere fornito allo stesso un riscontro circa lo svolgimento dell'indagine e la sua conclusione, assicurandosi che il contenuto di tale riscontro non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso svolte da Pubbliche Autorità sui medesimi fatti.


L'OdV verifica preliminarmente la rilevanza e l'apparenza di fondatezza della segnalazione, eventualmente con l'ausilio di un consulente legale esterno, vincolato all'impegno di riservatezza sulle attività svolte.

Provvede quindi a protocollare, tramite codice/nome identificativo, la segnalazione, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Classifica le segnalazioni in:

- **Segnalazioni non rilevanti:** in tal caso provvederà ad informare il segnalante, indirizzandolo, se del caso, ad altre Funzioni aziendali (es. risorse umane) per affrontare le tematiche sollevate, e ad archiviare la segnalazione;
- **Segnalazione in malafede:** trasmette la segnalazione al Responsabile Risorse Umane, perché valuti l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare;
- **Segnalazioni circostanziate:** se l'OdV dovesse ritenere che vi siano prove sufficienti di un comportamento potenzialmente illecito, tale da consentire l'inizio di una indagine, dà inizio alla fase di accertamento.

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati. A tal fine l'OdV, potrà

	Doc.: [●] Rev.00 Titolo: <b>Whistleblowing</b>	Pag. 7 di 12
---	---	--------------

effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. Il soggetto segnalato – o comunque implicato nella violazione segnalata – potrà essere ascoltato, o, su sua richiesta, dovrà essere ascoltato, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni e documenti scritti.

In fase di accertamento l'OdV, può decidere di avvalersi, se necessario, dell'ausilio di professionisti esterni, anch'essi tenuti ai medesimi doveri di riservatezza descritti di seguito.

L'OdV:

- deve garantire il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza, come indicato al Capitolo 7 che segue;
- deve assicurare che la verifica si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che ogni persona coinvolta nell'indagine debba essere informata – una volta completata l'istruttoria – in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia garantito il contraddittorio;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, professionisti esterni o specialisti interni alla Società) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza.

Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la massima riservatezza e tenute nell'ambito dei soggetti coinvolti nelle attività di verifica.

Il segnalato ha diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda esclusivamente nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

## 4.5 ESITO DELL'INDAGINE

La fase di accertamento può concludersi con:

- a. **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- b. **esito positivo:** in tal caso l'OdV invia l'esito delle verifiche condotte al CdA, al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari.

In particolare, al termine delle verifiche dovrà essere emessa una relazione indirizzata al CdA (e al Collegio Sindacale qualora l'indagine riguardi membri del CdA) che:

- riassume l'iter dell'indagine;
- esponga le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
- fornisca raccomandazioni e suggerisca le azioni da porre in essere in relazione alle violazioni riscontrate, sul piano disciplinare e della *compliance*<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Si prende atto che le Linee Guida emanate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 specificano: «Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di



## 5. REPORTING

L'OdV trasmette aggiornamenti in relazione alle segnalazioni ricevute e allo stato dell'attività di accertamento: con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione.

## 6. SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il segnalante abbia:

- già effettuato una segnalazione interna e questa non ha avuto seguito nei termini previsti dalla presente Procedura; oppure
- fondati motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
- fondati motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;

il segnalante può effettuare una segnalazione esterna ("**Segnalazione Esterna**") all'ANAC secondo i canali appositamente predisposti da quest'ultima. Chiunque effettui una Segnalazione Esterna sarà tutelato secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

La segnalazione può avvenire in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati da ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato da ANAC stessa. ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## 7. PROTEZIONE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

### 7.1 SEGNALAZIONE PROTETTA

Affinché sia garantita la protezione di cui alla presente Procedura, la segnalazione deve essere una segnalazione cd. protetta. Una segnalazione protetta è una segnalazione interna o esterna di informazioni, fatta per iscritto o in qualsiasi formato previsto dalla Procedura Whistleblowing ("**Segnalazione Protetta**").

Nel caso in cui una segnalazione anonima interna o esterna venga effettuata secondo le modalità previste dalla presente Procedura e successivamente il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni, il segnalante può comunque beneficiare della protezione prevista dalla presente Procedura e dalla legge applicabile (in particolare, dal D.Lgs. n. 24/2023).

Una segnalazione è una Segnalazione Protetta se il segnalante:

- aveva ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento





della segnalazione; e

- ha segnalato internamente (in conformità con il Capitolo 4 della presente Procedura) o esternamente (in conformità con Capitolo 6 della presente Procedura) o ha effettuato una divulgazione pubblica.

Le tutele conferite dalla presente Procedura e dalla legge applicabile non si applicano al segnalante che divulghi con consapevolezza informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un segnalante abbia effettuato una segnalazione interna o esterna in buona fede, e risulti che il segnalante si sia sbagliato sulla sua portata o che qualsiasi minaccia percepita all'interesse pubblico su cui si basa la segnalazione non si sia concretizzata o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti da questa Procedura, a tale segnalante saranno comunque garantite le tutele previste da questa Procedura.

## 7.2 RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

La Società garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del segnalante, del soggetto segnalato e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità dei segnalanti e delle persone menzionate nelle segnalazioni, anche al fine di garantire che chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi estranei al processo di gestione della segnalazione disciplinato nella presente procedura.

Ad eccezione dei casi in cui è configurabile una responsabilità penale o civile del soggetto segnalante e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (a titolo esemplificativo, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.), l'identità del soggetto segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nel caso di consenso espresso del segnalante.

Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte/menzionate nella segnalazione.

**I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.**

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, ossia un danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione e insito nel contenuto della ritorsione stessa.



A titolo puramente esemplificativo, sono considerate forme di ritorsione le seguenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambio del luogo di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di merito negative o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento altrimenti sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e di reddito;
- un inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

I segnalanti che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una segnalazione fatta in precedenza possono comunicare all'ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito.

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I segnalanti che sono stati licenziati a seguito di whistleblowing hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere qualsiasi protezione garantita dalla legge.

Le menzionate tutele si applicano al segnalante quando:

- i. al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della presente procedura;
- ii. la segnalazione sia avvenuta in conformità a quanto previsto dalla presente Procedura.

\*\*\*

Tali tutele si applicano anche qualora la segnalazione avvenga:

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



### 7.2.1 ALTRI SOGGETTI PROTETTI

Oltre alla protezione concessa al segnalante, le misure di protezione di cui sopra sono rivolte anche nei confronti degli **“Altri Soggetti Protetti”**, ossia:

- (a) i facilitatori (ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) le persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado;
- (c) i colleghi del segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) le entità di proprietà del segnalante, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante.

### 7.3 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Come anticipato in precedenza, sanzioni disciplinari possono essere applicate al segnalante che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le normative sul lavoro applicabili.

Eventuali forme di abuso del whistleblowing, quali segnalazioni palesemente opportunistiche, caluniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di whistleblowing, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

## 8. COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura Whistleblowing viene comunicata a tutti i Destinatari della Procedura attraverso idonei mezzi di comunicazione, inclusa la posta elettronica, da parte dell'OdV e/o per il tramite/in coordinamento con le funzioni aziendali eventualmente rilevanti, o della funzione/dipartimento che richiede un servizio ad un soggetto terzo alla Società, a cui comunicare la presente Procedura.

In particolare, la Whistleblowing Policy è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso la rete intranet aziendale, ed è altresì accessibile alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra richiamate. È inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito web della Società.

## 9. ARCHIVIAZIONE

La documentazione utilizzata per lo svolgimento delle attività (anche in caso segnalazioni non rilevanti) deve essere conservata, ad opera dell'OdV in un apposito archivio.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della segnalazione e, successivamente, non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia.

Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro diretto con il personale incaricato, essa, con il consenso del segnalante, viene documentata dal personale incaricato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbalizzazione. In caso di verbale, il segnalante può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione sul quale deve essere apposta la propria firma.

Nell'archivio delle segnalazioni, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto



specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

\*\*\*

I dati personali – comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari – comunicati nell'ambito della segnalazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali (“GDPR”) e secondo le relative politiche aziendali.

\*\*\*

Si allega alla presente Procedura Whistleblowing:

- All. 1 – Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma.