



PROCEDURA GESTIONE CANALI DI SEGNALAZIONE

Versione	Elaborata	Verificata	Approvata	Data Pubblicazione
1.0	Legale	Personale, OdV e Sicurezza e Tutela del Patrimonio	CdA	16/12/2025

Applicazione:

Società	Lavoratori dipendenti e amministratori	Lavoratori in Somministrazione	Tirocinanti	Consulenti
Superemme Srl	x	x	x	x

Sommario

1.	Premessa	2
2.	Scopo e ambito di applicazione	2
3.	Definizioni	3
Allegato I - Procedura Whistleblowing.....		4
1.	Scopo.....	4
2.	Normativa di riferimento	4
3.	Caratteristiche della Segnalazione	4
3.1	Chi può segnalare: il Segnalante "Whistleblower"	4
3.2	Segnalazioni anonime.....	6
3.3	Oggetto della segnalazione: cosa si può segnalare?.....	6
3.5	Come deve essere effettuata una segnalazione	8
4.	Riepilogo Segnalazione WB.....	10
4.2	Segnalazione interna WB.....	11
4.2.1	La piattaforma di segnalazione	11
5.	Modalità di gestione della Segnalazione.....	11
5.1	Soggetti cui va affidata la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing.....	11
5.1.2	Chi riceve la Segnalazione.....	12
5.1.3	Modalità di gestione delle segnalazioni da parte del Comitato	12
5.1.4	Archiviazione e tempi di conservazione	13
5.1.5	Reporting	13
6.	Tutela e responsabilità del Segnalante Whistleblower	13
6.1	Tutela della riservatezza	13
6.2	Tutela dalle ritorsioni.....	14
6.3	Condizioni per godere delle tutele	15
7.	Sanzioni disciplinari.....	15
8.	Formazione e Informazione.....	16
Allegato II - Segnalazioni non Whistleblowing (Omissis)		17



1. Premessa

Superemme S.r.l. (di seguito anche la "Società") promuove una cultura aziendale improntata alla comunicazione libera, trasparente e responsabile, quale strumento essenziale per garantire integrità, correttezza e fiducia all'interno dell'organizzazione.

A tal fine, la Società ha istituito diversi canali, ciascuno dedicato a specifiche finalità:

- ❖ In attuazione del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing"), è stato istituito un canale interno dedicato alle segnalazioni di Whistleblowing ("Piattaforma WB"), volto a consentire la comunicazione, in forma riservata e protetta, di violazioni effettive o sospette di disposizioni normative o aziendali, nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del Segnalante Whistleblower e con garanzia di assenza di ritorsioni.
In conformità al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC), che disciplina anche le modalità di gestione del predetto canale di segnalazione.
- ❖ è istituito un canale di interazione diretta con l'ufficio del personale (*pro tempore* "GLPI"), il quale consente a tutti i dipendenti della Società di poter richiedere informazioni, chiarimenti o supporto in modo tale da assicurare una gestione ottimale e garantire costante supporto al proprio personale.
- ❖ Infine, resta sempre garantita la possibilità di segnalare comportamenti o eventi illeciti emersi nell'ambito dell'attività lavorativa, non rientranti nel perimetro del Whistleblowing, idonei a causare un danno o uno svantaggio per la Società, che verranno di seguito dettagliati e vengono gestiti dalla Sicurezza e Tutela del Patrimonio.
Questi canali si aggiungono ai normali processi di escalation interna, vigenti in azienda e mappati nell'All. II.


La presente procedura costituisce allegato al Modello 231 e ne rappresenta parte integrante.

2. Scopo e ambito di applicazione

La presente Procedura ha lo scopo di definire in un **unico documento**, in modo chiaro, organico e strutturato il sistema interno di gestione delle comunicazioni e delle segnalazioni adottato dalla Società, in coerenza con la normativa vigente e con i principi di trasparenza, correttezza e responsabilità che ispirano l'operato aziendale.

In particolare, la Procedura intende:

- ❖ Descrivere e distinguere i diversi canali di comunicazione e segnalazione istituiti dalla Società, specificandone la finalità e le modalità di utilizzo, in funzione della natura e dell'oggetto della segnalazione;
- ❖ Disciplinare il canale interno di Whistleblowing, istituito ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, garantendo al Segnalante Whistleblower la massima riservatezza, la protezione da eventuali ritorsioni e l'effettività delle tutele previste dalla legge;
- ❖ Coordinare i canali aziendali complementari, quali il canale di interazione con l'Ufficio del Personale ("GLPI") e quello dedicato alla Sicurezza e Tutela del Patrimonio, assicurando chiarezza in merito alle competenze e alle modalità di gestione delle diverse tipologie di comunicazioni e segnalazioni;

- 
- ❖ Definire le responsabilità dei soggetti coinvolti nei processi di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, assicurando un approccio uniforme, tracciabile e conforme alla normativa applicabile;
 - ❖ Illustrare le misure di tutela previste a favore del Segnalante Whistleblower e le sanzioni applicabili, sia in caso di violazioni della normativa di riferimento, sia per comportamenti contrari alla presente Procedura o per segnalazioni dolosamente infondate;
 - ❖ Assicurare una pronta ed efficace istruzione delle Segnalazioni interne ricevute e successiva soluzione e riscontro alle stesse.

La presente Procedura si applica a Superemme S.r.l., a tutti i suoi dipendenti, collaboratori, consulenti e soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società, i quali intendano effettuare segnalazioni o comunicazioni nei termini e con le modalità di seguito precisati.

3. Definizioni

Segnalante Whistleblower: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, tramite i canali whistleblowing.

Segnalante Semplice: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, tramite qualunque altro canale diverso dal whistleblowing.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

Comunicazione: richiesta di chiarimenti, informazioni sul portale GLPI

Segnalazione: comunicazione da parte del Segnalante Semplice avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni.

Segnalazione interna WB: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei *social network*).

Denuncia dell'Autorità giudiziaria o contabile: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona Segnalante



Whistleblower o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>).

Facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante Whistleblower nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Allegato I - Procedura Whistleblowing

1. Scopo

La presente Procedura Whistleblowing, adottata in attuazione del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, disciplina il canale interno di segnalazione ("Piattaforma WB"), che consente di comunicare, in forma riservata e protetta, violazioni effettive o sospette di norme di legge, regolamenti interni o principi del Codice Etico.

La Procedura mira a garantire la tutela del Segnalante Whistleblower, a prevenire comportamenti illeciti o non conformi e ad assicurare una gestione trasparente e tracciabile delle segnalazioni, in coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

2. Normativa di riferimento

- ❖ il Regolamento n. 679/2016 (o "GDPR");
- ❖ Il Decreto Legislativo n. 24/2023 in attuazione in Italia della Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di Whistleblowing (qui richiamata), abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- ❖ Il Decreto Legislativo n. 231/2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- ❖ Lo Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

3. Caratteristiche della Segnalazione

3.1 Chi può segnalare: il Segnalante "Whistleblower"

La Società, in conformità alla normativa di settore, individua quali potenziali segnalanti, gli:



Stakeholder interni	Stakeholder esterni
<p>In tale definizione rientra tutto il personale dipendente e quello in somministrazione, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta.</p> <p>I tirocinanti che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società.</p> <p>Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.</p>	<p>Sono inclusi nella presente nozione, i lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società a prescindere dall'incarico direttamente ricevuto da Superemme o suoi intermediari.</p> <p>I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società, a prescindere dall'incarico direttamente ricevuto da Superemme o suoi intermediari.</p> <p>Gli eventuali borsisti di ricerca, volontari, ospiti registrati del gruppo Superemme, in missione temporanea, più o meno occasionale, per conto di enti formativi esterni.</p>
Altri soggetti a cui sono estese le tutele del Segnalante Whistleblower	
<ul style="list-style-type: none">❖ Facilitatori.❖ Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile.❖ Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo.❖ Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il Segnalante Whistleblower o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).	

La Società valorizza e promuove una comunicazione aperta e collaborativa con i Segnalanti, i quali non sono obbligati a rivelare la propria identità, trattandosi di una **scelta libera e volontaria**.

Tuttavia, la comunicazione delle proprie generalità e dei recapiti di contatto è in grado di agevolare l'instaurazione di un dialogo diretto, trasparente e tempestivo con la Società, contribuendo a garantire una maggiore efficacia e rapidità nell'attività di verifica delle segnalazioni.

Il nome del Segnalante Whistleblower, del Segnalato e il contenuto della segnalazione, inclusi eventuali approfondimenti o integrazioni richieste, saranno trattati in modo **strettamente riservato** e condivisi con altri soggetti solo nei casi previsti dalla normativa di settore.

È in ogni caso garantita la possibilità di effettuare segnalazioni in **forma anonima**.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e dettagliate, così da consentire alla Società di valutare adeguatamente la fondatezza dei fatti e di procedere con l'istruttoria, anche in assenza di interlocuzione diretta con il Segnalante Whistleblower.



Il Segnalante Whistleblower potrà, in ogni momento, scegliere di rendere nota la propria identità successivamente all'inoltro della segnalazione.

La Società si riserva la facoltà di richiedere l'autorizzazione al Segnalante Whistleblower per la rivelazione della propria identità, qualora ciò risulti indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta oggetto di segnalazione.

Lo strumento associato alla procedura di Whistleblowing (*pro tempore* Piattaforma Acara), attualmente in uso e accessibile tramite il sito internet aziendale, configurata in modo da garantire il massimo livello possibile di riservatezza, con un numero limitato e specificamente individuato di gestori delle segnalazioni, tutti vincolati all'obbligo di riservatezza.

3.2 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni "ordinarie", se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del Segnalante Whistleblower anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso di segnalazioni anonime, la valutazione di ammissibilità o "presa in carico" dipende dal contenuto della segnalazione stessa: saranno pertanto prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni circostanziate e corredate da elementi concreti e verificabili.

3.3 Oggetto della segnalazione: cosa si può segnalare?

L'oggetto della segnalazione può essere:

- i. sia una **violazione di un interesse pubblico**, del Diritto UE, del D.Lgs. 231/2001 o di un diritto o interesse privato di Superemme per cui si richiede il più alto grado di riservatezza.
- ii. sia una **violazione di un diritto o interesse privato** del Segnalante Whistleblower o di Superemme o connesso al proprio rapporto di lavoro o contesto organizzativo di Superemme.

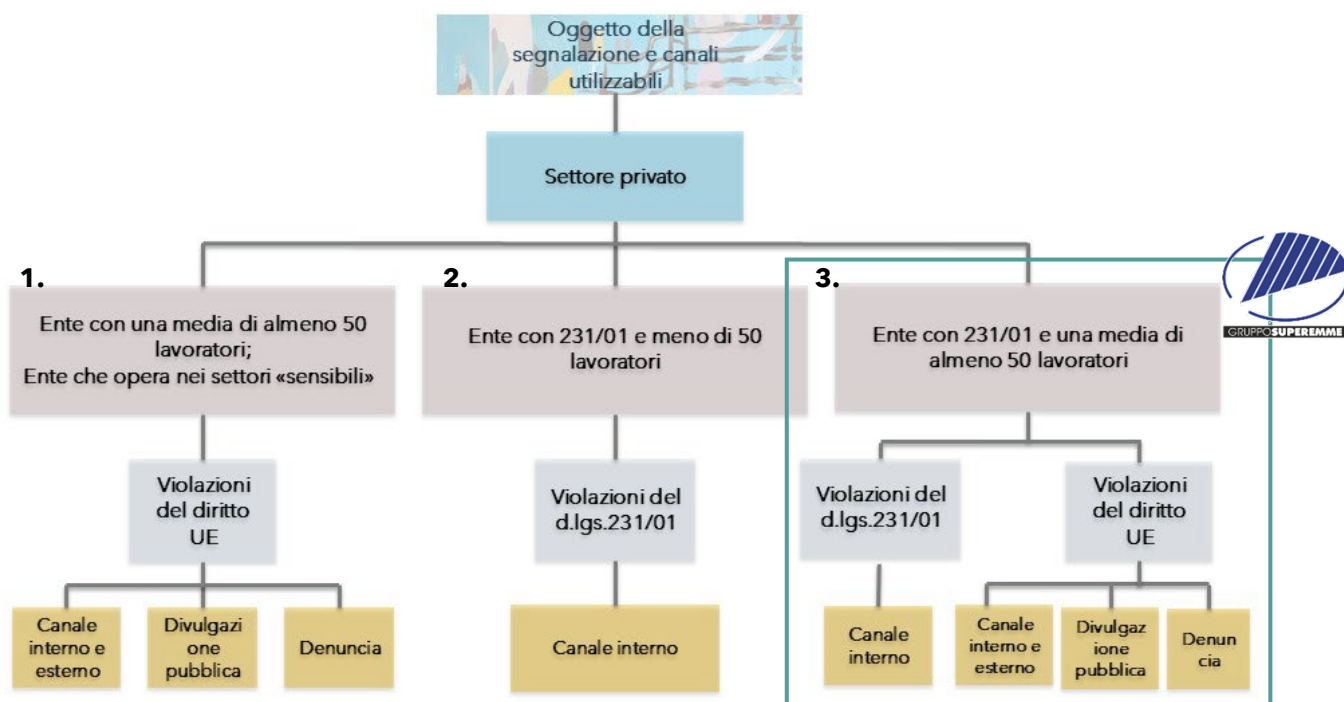
Sono invece escluse e quindi **inammissibili**:

- ❖ Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- ❖ Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, che andrebbero veicolate secondo i canali opportuni.

Vedi infra alla TABELLA lo schema completo e riepilogativo del tipo violazioni e modalità di segnalazione.

3.4 Violazione di un interesse pubblico o interesse privato del singolo o di Superemme per cui si richiede il più alto grado di riservatezza.

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



Fonte: Schema Linee guida Anac

Rivisto solo nella forma

Superemme rientra nella categoria n. 3.

In linea generale la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o che implicano violazione, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico, a cui si aggiungono gli illeciti di matrice e di rilevanza UE e che quindi ledono interessi finanziari dell'Unione Europea. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tra le Violazioni di un interesse pubblico rientrano, la segnalazione su:

- ❖ *Corruzione, attiva e passiva;*
- ❖ *Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);*
- ❖ *Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;*
- ❖ *Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;*
- ❖ *Frodi fiscali;*
- ❖ *Violazioni dei diritti umani;*
- ❖ *Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;*
- ❖ *Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;*
- ❖ *Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;*

- 
- ❖ *Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.*

Altresì, in coerenza con i principi aziendali in materia di *Diversity & Inclusion* e di *Parità di Genere*, come illustrati nella relativa Politica aziendale disponibile al seguente link: <https://www.supermercatipan.it/landing/2025/D-I-e-Parità-di-Genere>, e in conformità alla Certificazione UNI/PdR 125:2022, è garantita, a tutela della dignità e della salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale, la possibilità di segnalare eventuali **episodi di molestie**, abusi sul luogo di lavoro o discriminazioni connesse al sesso, all'etnia, alla fede religiosa o all'orientamento sessuale.

L'azienda riconosce anche le segnalazioni sulle violazioni d'interesse privato del singolo o di Superemme per cui si richiede il più alto grado di riservatezza quale strumento essenziale per garantire la tutela dei diritti della persona e il rispetto dei principi etici e organizzativi che ispirano l'azione della Società. A titolo esemplificativo e non esaustivo, queste segnalazioni possono riguardare:

- ❖ *Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo con particolare attenzione alle gravi violazioni del codice etico commesse da figure gerarchiche aziendali, apicali, o che coprono ruoli di tutela, controllo e garanzia.*
- ❖ *Episodi di molestie abusi sul luogo di lavoro o discriminazioni connesse al sesso, all'etnia, alla fede religiosa o all'orientamento sessuale*, in coerenza con i principi aziendali in materia di *Diversity & Inclusion* e di *Parità di Genere*, come illustrati nella relativa Politica aziendale disponibile al seguente link: <https://www.supermercatipan.it/landing/2025/D-I-e-Parità-di-Genere>, e in conformità alla Certificazione UNI/PdR 125:2022, è garantita, a tutela della dignità e della salute dei lavoratori,
- ❖ *Episodi per i quali si temono o si teme di aver subito atti ritorsivi gravi a danno dei diritti o interessi propri del segnalante Whistleblower o di Superemme a seguito di una segnalazione.* Le presunte ritorsioni possono essere comunicate anche direttamente ad ANAC, pur se Superemme invita i collaboratori che ritengono di essere destinatari di ritorsioni di segnalare la ritorsione medesima innanzitutto internamente, tramite il medesimo canale di Whistleblowing, o tramite la funzione Legale / Personale / Disciplinare / Primo livello dell'organizzazione diversa rispetto alla funzione aziendale che presumibilmente starebbe commettendo una ritorsione.

Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto Segnalante Whistleblower.

3.5 Come deve essere effettuata una segnalazione

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- ❖ *Una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;*
- ❖ *Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;*



- ❖ *Le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;*
- ❖ *Indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;*
- ❖ *Eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;*
- ❖ *Ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.*

4. Riepilogo Segnalazione WB

	Segnalazione interna WB	Canale esterno ANAC	Divulgazione pubblica	Denuncia
	Piattaforma Acara	Autorità Nazionale Anticorruzione	Stampa, Media, Social Media	Denuncia o Segnalazione a Pubblica Autorità competente per Materia
Segnalante Whistleblower	Whistleblower	Whistleblower	Whistleblower	Whistleblower
Riservatezza	Massima	Definita dall'Autorità	Nessuna	Definita dall'Autorità
Oggetto della segnalazione	<p>Violazione di un interesse pubblico di Diritto UE o</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corruzione, attiva e passiva; • Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti); • Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti; • Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie; • Frodi fiscali; • Violazioni dei diritti umani; • Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; • Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy; • Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato; • Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo. <p>Violazioni d'interesse privato del singolo o di Superemme per cui si richiede il più alto grado di riservatezza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le comunicazioni di ritorsioni che il Segnalante Whistleblower ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione. • episodi di molestie abusi sul luogo di lavoro o discriminazioni connesse al sesso, all'etnia, alla fede religiosa o all'orientamento sessuale. • Gravi violazioni del codice etico commesse da figure gerarchiche aziendali, apicali, o che coprono ruoli di tutela e garanzia. • Episodi per i quali si temono atti ritorsivi gravi a danno dei diritti o interessi propri o di Superemme. 	<p>Il segnalante Whistleblower può ricorrere a ANAC quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza); • ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere risposta; • teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; • teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. 	<p>Il segnalante Whistleblower può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro nei tempi previsti dalla normativa o dalle procedure interne; • teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; • ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. 	<p>Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante Whistleblower di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità nazionali.</p>



4.2 Segnalazione interna WB

4.2.1 La piattaforma di segnalazione

La Società ha istituito un apposito canale di segnalazione interno al quale il Segnalante Whistleblower può ricorrere.

La piattaforma offre un portale personalizzato garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D. Lgs. n. 196/2003 - Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti gli Stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a soggetti interni autorizzati a gestire la segnalazione al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dal sito web istituzionale all'indirizzo:
<https://www.supermercatipan.it>

oppure al seguente link: <https://segnalazioni.superemme.it>

Prima di effettuare la segnalazione, al Segnalante Whistleblower è chiesto di prendere visione di una informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

Il Segnalante Whistleblower ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia alle **"Istruzioni operative"**.

È sempre possibile per il Segnalante Whistleblower richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

5. Modalità di gestione della Segnalazione


5.1 Soggetti cui va affidata la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing

5.1.1 Soggetti cui va affidata la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing

Come previsto dalle Linee Guida ANAC, la gestione del canale di segnalazione interno di cui al paragrafo precedente può essere affidata:

- ❖ ad una persona interna all'amministrazione/ente;
- ❖ ad un ufficio dell'amministrazione/ente con personale appositamente dedicato;
- ❖ ad un soggetto esterno.

Tuttavia, anche se un'organizzazione decide di esternalizzare il funzionamento dei suoi canali di segnalazione a un fornitore esterno, rimane incaricata di dare seguito alla segnalazione, far fronte



all'illecito individuato e fornire un riscontro al Whistleblower. Pertanto, è sempre necessario che l'organizzazione nomini almeno un referente interno.

5.1.2 Chi riceve la Segnalazione

La Società, in adempimento delle Linee Guida sopracitate, ha istituito un **Comitato Whistleblowing** interno, preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni. Il Comitato è composto da n. 5 soggetti, ricoprenti i seguenti ruoli:

- ❖ Direttore del Personale;
- ❖ Direttore Affari Legali e Generali;
- ❖ Organismo di Vigilanza (collegiale: 3 membri).

Il Comitato ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute dalla Società.

I componenti del Comitato sono nominati quali *“persone autorizzate al trattamento”* ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

È sempre facoltà del Segnalante Whistleblower in fase di trasmissione della segnalazione richiedere l'esclusione di uno dei membri dalle indagini, qualora lo ritenga coinvolto.

5.1.3 Modalità di gestione delle segnalazioni da parte del Comitato

Il Comitato, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, il Comitato verifica:

- ❖ se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- ❖ la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- ❖ che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- ❖ che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l'attività di indagine (procedura investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei **principi di imparzialità e riservatezza**.

In caso di violazioni del Codice Etico o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'Organismo di Vigilanza assume un ruolo centrale di coordinamento delle attività del Comitato. Negli altri casi, i membri del Comitato operano su un piano di parità, esercitando le medesime funzioni e responsabilità. In relazione alla specifica tematica oggetto della segnalazione, il Comitato potrà coinvolgere, ove necessario, ulteriori soggetti dotati di competenze tecniche o professionali pertinenti. Tali soggetti nel pieno rispetto del vincolo di riservatezza.

Al termine dell'istruttoria, e comunque entro il termine di tre mesi dalla data di ricevimento o notifica della segnalazione, il Comitato si impegna a fornire un riscontro al Segnalante



Whistleblower.

Il termine potrà essere esteso fino a sei mesi qualora sussistano motivazioni adeguate e debitamente documentate.

5.1.4 Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

5.1.5 Reporting

Il Comitato predispone con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del Segnalante Whistleblower.

Il Report delle Segnalazioni è inviato a:

- ❖ Consiglio di Amministrazione;
- ❖ Collegio Sindacale;
- ❖ OdV.

5.1.6 Trasparenza di processo verso i soggetti coinvolti

I segnalanti e segnalati possono richiedere al Comitato di whistleblowing di conoscere lo stato o l'esito della segnalazione che li ha visti coinvolti. Sia il Segnalante Whistleblower che il segnalato hanno diritto di ricevere l'informazione sulla chiusura del procedimento di whistleblowing con le determinazioni finali del comitato.

Poiché si rende necessario contemperare il bisogno di riservatezza del procedimento con il diritto di difesa dell'accusato o segnalato o comunque oggetto della segnalazione, il Comitato potrà valutare quali e quante informazioni condividere, ivi inclusa la non condivisione d'informazioni ad indagini in corso. In ogni caso la decisione è del comitato e non dei singoli membri.

6. Tutela e responsabilità del Segnalante Whistleblower

6.1 Tutela della riservatezza

L'identità del Segnalante Whistleblower, del Segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio Facilitatore) sono protette in ogni fase successiva alla segnalazione.



La violazione dell'obbligo di riservatezza è sanzionata disciplinarmente, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dai contratti collettivi applicabili, fermo restando ogni ulteriore profilo di responsabilità prevista dalla normativa vigente.

Deroghe alla tutela della riservatezza:

Consenso espresso del segnalante

Whistleblower a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati.

Nel **procedimento penale**, l'identità del segnalante Whistleblower è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp (solo dopo la chiusura delle indagini preliminari).

Nel **procedimento disciplinare**

attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante Whistleblower può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante Whistleblower.


Nella gestione della segnalazione, i dati personali del Segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003.

A tal fine la Società ha effettuato una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

6.2 Tutela dalle ritorsioni

La Società, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:

- ❖ *Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;*
- ❖ *Retrocessione di grado o mancata promozione;*
- ❖ *Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;*
- ❖ *Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;*
- ❖ *Note di demerito o referenze negative;*
- ❖ *Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;*
- ❖ *Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;*
- ❖ *Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;*
- ❖ *Mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;*
- ❖ *Mancato rinnovo o 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, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;*
 - ❖ *Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;*
 - ❖ *Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
 - ❖ *Annullamento di una licenza o di un permesso;*
 - ❖ *Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

La Società ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

6.3 Condizioni per godere delle tutele

Le condizioni che vengono qui individuate sono poste a presidio dell'efficacia del meccanismo di Whistleblowing e della legittima applicazione delle garanzie riconosciute al Segnalante Whistleblower, in un'ottica di equilibrio tra tutela individuale e interesse dell'organizzazione alla veridicità e tracciabilità delle segnalazioni:

- ❖ *I segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);*
- ❖ *Viene tutelata la buona fede del Segnalante Whistleblower anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);*
- ❖ *Il Segnalante Whistleblower deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione Whistleblowing;*
- ❖ *Deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal Segnalante Whistleblower, per configurare la ritorsione.*

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del Segnalante Whistleblower nei seguenti casi

- ❖ *È stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante Whistleblower per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.*

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona Segnalante Whistleblower o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

7. Sanzioni disciplinari

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01 adottato dalla Società prevede un sistema disciplinare, volto a sanzionare coloro che pongono in essere le condotte



oggetto della segnalazione e sanzionare altresì coloro che violano le misure di tutela del Segnalante Whistleblower, in conformità a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC. Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del Personale della Società o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti. La Società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

8. Formazione e Informazione

La Società si impegna a diffondere a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica.

La presente procedura e il presente allegato sono pubblicati su:

- ❖ il sito internet della Società;
- ❖ cloud aziendale.



Allegato II - Segnalazioni non Whistleblowing (Omissis)