PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ex DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 n. 24 E SS.MM.II.

Documento approvato il _____

Il Presidente del CdA /L'Amministratore Delegato _____

PLASTICA CESENA s.r.l.
Viale Due Agosto, 759 - 47032 BERTINORO (FC)
Tel. 0543.745063 - Cap. Soc. €250.500
Cod.Fisc./P.IVA 01219560404
Iscr. R.E.A. Forlì n. 183969

INDICE

PREMESSA 3
1. SCOPO 3
2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI 3
3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE 4
4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 5
4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna 5
4.2. Tutela della riservatezza 5
4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione 5
4.4. Caratteristiche della segnalazione 5
4.5. Comunicazione e informazione 7
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 7
5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante 7
5.2. Trattamento della segnalazione 8
5.3. Segnalazione orale 9
5.4. Conservazione della documentazione 9
6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI 10
6.1. Soggetti tutelati 10
6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati 10
6.3. Riservatezza 11
6.4. Divieto di ritorsioni 12

PREMESSA

PLASTICA CESENA S.r.l. consapevole dell'importanza dell'integrazione dei canali di segnalazione, già previsti dal Modello 231, al fine di tutelare l'integrità dell'Azienda e garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, anche nei confronti dei terzi, nell'esercizio delle attività aziendali, adotta la presente procedura in conformità alla normativa in materia ed in particolare al D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.
La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

1. SCOPO

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla PLASTICA CESENA S.r.l. nel pieno rispetto di quanto statuito dal D.lgs. 24/2023, attuante la Direttiva EU n. 2019/1937.
La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della PLASTICA CESENA S.r.l.
La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di PLASTICA CESENA S.r.l.
La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 di PLASTICA CESENA S.r.l. nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.
In particolare, la presente procedura è volta a:

- tutelare l'integrità dell'ente mediante idoneo trattamento delle segnalazioni ricevute;
- tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione in ogni fase del processo;
- garantire il rispetto delle disposizioni che tutelano il segnalante da eventuali atti di ritorsione a causa della segnalazione.

2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al MODELLO, al CODICE ETICO e alle procedure interne di CEDASCOM, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.
Costituiscono Segnalazioni Rilevanti le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo** e che consistono in:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** che non rientrino nelle successive materie;
- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001** e **violazioni del Modello 231**, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.

Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate esclusivamente per il tramite dei canali di segnalazione interni;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori:[1]:
  - **appalti pubblici**;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e **prevenzione del riciclaggio** e del finanziamento del terrorismo;
  - **sicurezza e conformità dei prodotti**;
  - sicurezza dei trasporti;
  - **tutela dell'ambiente**;
  - **sicurezza degli alimenti** e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - **salute pubblica**;
  - **protezione dei consumatori**;
  - **tutela della vita privata e protezione dei dati personali** e **sicurezza delle reti e dei sistemi informativi**.
- atti od omissioni che ledono gli **interessi finanziari dell'Unione Europea**[2];
- atti od omissioni riguardanti il **mercato interno**[3], comprese le violazioni delle norme UE in materia di **concorrenza e** di **aiuti di Stato** nonché in materia di **imposte sulle società**[4];
- gli atti o comportamenti che **vanificano l'oggetto o la finalità** delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Sono escluse dall'ambito delle Segnalazioni Rilevanti le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.[5]

Sono altresì **escluse** le notizie **palesemente prive di fondamento**, le informazioni **già** totalmente **di dominio pubblico,** nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**).

3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE

La presente procedura si applica, sotto il profilo soggettivo, alle Segnalazioni Rilevanti effettuate dai seguenti **soggetti**:

- **lavoratori subordinati**;
- lavoratori **autonomi** e **collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- **liberi professionisti** e **consulenti** che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- **volontari** e **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;

[1] Tali illeciti rilevano ove rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero degli ulteriori atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'Allegato alla Direttiva UE 2019/1937.

[2] Ai sensi dell'art. 325 del TFUE, specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE.

[3] Ai sensi dell'art. 26, par. 2 TFUE

[4] Ovvero 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.

[5] Sono inoltre escluse:

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'unione Europea indicati nella parte II dell'Allegato alla direttiva UE n. 1937/2019;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi agli aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

- persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l'Azienda.

4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni Rilevanti scritte od orali, l'Azienda, attiva e mantiene aperti i seguenti canali di segnalazione:

a) il seguente indirizzo di posta ordinaria: Strada Maggiore 47- 40125 Bologna BO alla c.a. Avv. Giacomo Matteoni; al fine di garantire la riservatezza, la comunicazione dovrà essere inviata dal segnalante in busta chiusa con esplicita indicazione sulla busta "Segnalazione Whistleblowing;
b) una linea telefonica al numero 051 390224 con inoltro al Gestore del Canale; al fine di garantire la riservatezza, il segnalante dovrà comunicare che intende effettuare una Segnalazione Whistleblowing;
c) Il seguente canale informatico My Whistleblowing - Smart 100 Zucchetti
d) Per quanto occorrer possa la e-mail o pec dedicata.

Nel caso in cui il segnalante chieda un **incontro diretto**, esso viene fissato dal gestore del canale entro un termine ragionevole e con modalità tali da mantenere la riservatezza.

4.2. Tutela della riservatezza

I canali di cui sopra garantiscono la **riservatezza** dell'**identità** della persona **segnalante**, della **persona coinvolta** e della persona comunque **menzionata** nella segnalazione, nonché del **contenuto** della segnalazione e della relativa **documentazione**, nel seguente modo:

a) indirizzo di **posta ordinaria:** la segnalazione deve essere inviata a mezzo di busta chiusa con espressa indicazione "Segnalazione Whistleblowing"; la funzione aziendale che riceve la posta trasmetterà la busta chiusa, senza aprirla in alcun modo, al Gestore del Canale;
[ove siano presenti **cassette fisiche**, queste sono posizionate in luoghi non soggetti a sorveglianza diretta o videosorveglianza, sono chiuse a chiave e sono quindi accessibili esclusivamente dal Gestore del Canale che ne custodisce le chiavi di apertura. Le cassette sono di qualità tale da impedirne ragionevolmente la manomissione e l'accesso, quindi, da parte di soggetti non autorizzati];
b) **linea telefonica**: la telefonata viene inoltrata al Gestore del Canale in modo automatico o a cura del centralino;
c) [**canale informatico**] dotato di strumento di crittografia
   - Soluzione Cloud -Nessun impatto sull'infrastruttura IT aziendale
   - Disponibile su tutti i dispositivi Puoi sia segnalare che gestire gli illeciti aziendali da desktop, smartphone e anche tablet
   - Piattaforma collaborativa Comunicazione sempre garantita tra gestore e segnalante, anche in caso di segnalazione anonima
   - Notifiche via e-mail Il gestore delle segnalazioni riceve in tempo reale tutte le notifiche riguardanti le segnalazioni per ottimizzare il processo di gestione

   Ove richiesto dal segnalante **incontro diretto** tenuto dal Gestore del Canale con modalità riservate.

4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza (ODV), che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del

segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti. (il "**Gestore del Canale**").

L' Organismo di Vigilanza svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni dell'associazione quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante. Per valutare la fondatezza della segnalazione, l'ODV richiede alla funzione Direzione Risorse Umane di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'ODV redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture associative competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela di CEDASCOM.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al presidente dell'associazione per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal Presidente tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Se la segnalazione dovesse essere presentata ad un **soggetto diverso**, quest'ultimo deve trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore del Canale, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.4. Caratteristiche della segnalazione

Al fine di consentire un'adeguata attività di verifica, è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza di quanto segnalato. In particolare, dovranno essere indicati:

- le **circostanze di tempo** e di **luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la **descrizione del fatto**;
- le generalità o altri **elementi** che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i **fatti** segnalati;
- eventuali **documenti** allegati;
- eventuali **soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il Gestore del Canale **è l'unico soggetto autorizzato** a mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e può chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il medesimo canale o nell'eventuale colloquio richiesto.

La Segnalazione Rilevante **anonima** viene ugualmente processata, per quanto applicabile, dal Gestore del Canale.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Qualora il soggetto segnalante, in forma anonima, sia successivamente individuato, si applicano le medesime misure di protezione in caso di ritorsioni.

4.5. Comunicazione e informazione

Il Gestore del Canale di segnalazione interna mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sia interne che esterne.

Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili **in tutti i luoghi di lavoro**, in particolare negli uffici amministrativi e negli spogliatoi delle due sedi.

Le informazioni di cui sopra sono comunque pubblicate in una sezione dedicata del **sito internet** aziendale https://www.plasticacesena.. rendendole in tal modo accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, sono qualificate ad effettuare segnalazioni (vedi *supra* p.to 3).

4.6. SEGNALAZIONI VIETATE

Per contro, è assolutamente vietato effettuare delle segnalazioni che:

• ineriscono violazioni, condotte, omissioni, che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere; • risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;

• hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;

• risultano finalizzate unicamente a danneggiare il soggetto segnalato;

• in ultima analisi, concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente Procedura e dell'istituto del whistleblowing. Inoltre, si precisa fin da ora che non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

• a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;

• ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Fondazione, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;

• ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante

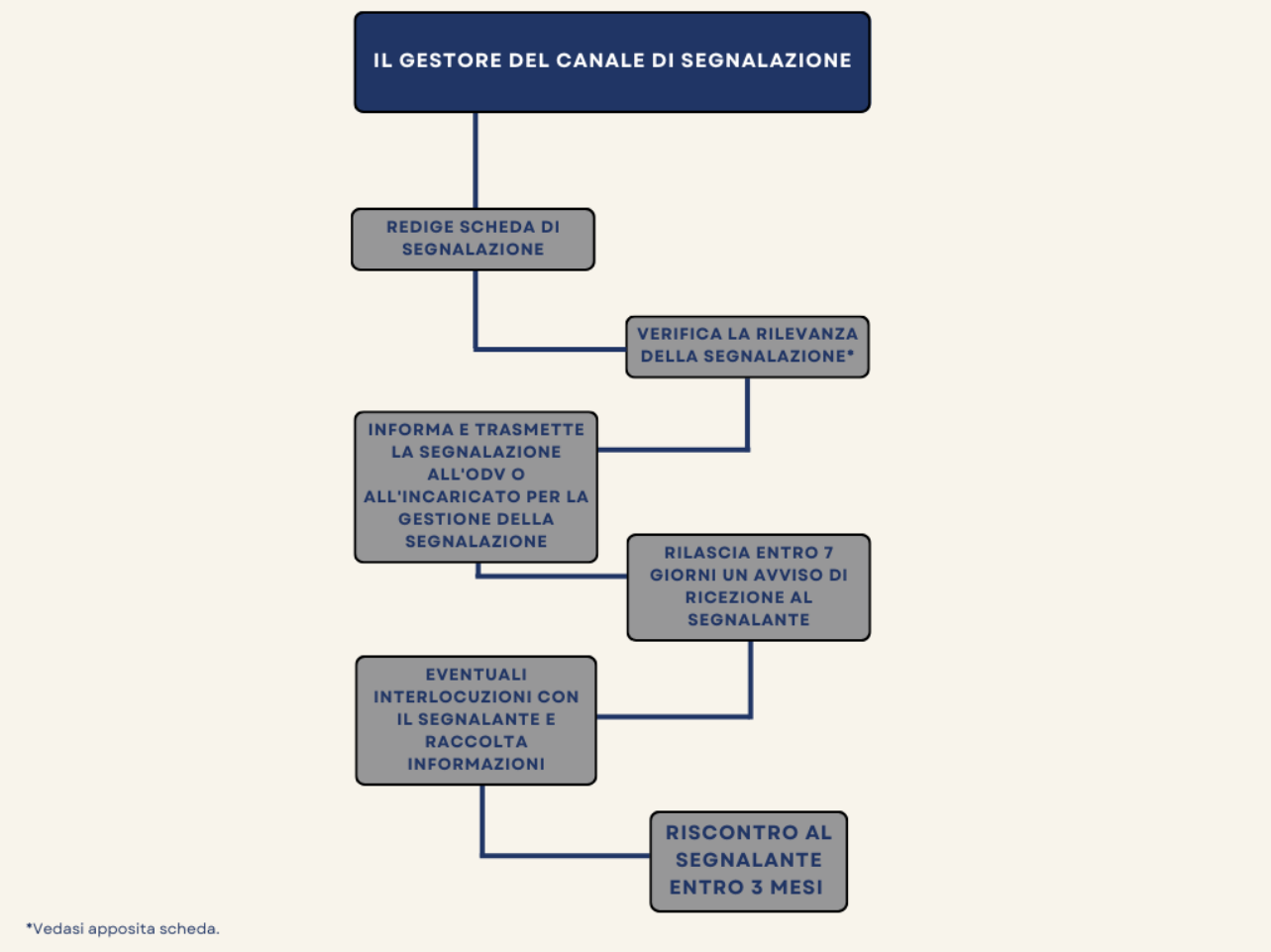
Il Gestore del Canale di segnalazione svolge le seguenti attività:

a) rilascia al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;

b) mantiene le **interlocuzioni** con la persona segnalante e **può** richiedere a quest'ultima, se necessario, **integrazioni**;

c) fornisce un **riscontro** al segnalante **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.

Tale riscontro può avere anche **natura interlocutoria**, qualora l'istruttoria **non sia ancora terminata**. In tal caso, terminata l'istruttoria, gli esiti saranno comunque comunicati al segnalante.



5.2. Trattamento della segnalazione

I **motivi** che hanno indotto la persona a segnalare **sono irrilevanti** ai fini della trattazione della segnalazione.

Il Gestore del Canale di segnalazione, al momento della ricezione, provvede a redigere una **scheda di segnalazione** (che si allega alla presente procedura), separando i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione a maggior tutela della riservatezza del segnalante.

I **dati personali** che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La prima fase di analisi della segnalazione riguarda la verifica se si tratti o meno di **Segnalazione Rilevante**, se cioè possegga i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

Qualora si concluda in tal senso, il Gestore del Canale di segnalazione procede con le ulteriori attività di analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nel rispetto del diritto di difesa di eventuali soggetti passivi della segnalazione.

La **persona coinvolta** nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Fermo restando il vincolo di riservatezza, il Gestore del Canale potrà **coinvolgere** nelle successive fasi di analisi e trattamento della Segnalazione Rilevante le **funzioni aziendali** competenti, ovvero

gli eventuali **ulteriori soggetti interni o esterni**, sulla base dell'oggetto della segnalazione e del tipo di attività di verifica necessaria, anche **ai fini dell'attivazione di azioni preventive, correttive o disciplinari**. Non spetta al Gestore del Canale accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

Laddove il Gestore del Canale risconti un **conflitto d'interessi** tra l'incaricato per la gestione della segnalazione e il contenuto della segnalazione, è tenuto ad affidare la gestione della segnalazione ad un **superiore gerarchico** o, laddove non presente, a **funzione aziendale diversa** purché non coinvolta.

Con riferimento al **riscontro** da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'**archiviazione**, nell'**avvio di un'inchiesta interna** ed eventualmente nelle **relative risultanze**, nei **provvedimenti adottati** per affrontare la questione sollevata, nel **rinvio a un'autorità competente** per ulteriori indagini.

Nel seguente diagramma di flusso si indicano alcune casistiche, in considerazione della materia oggetto di segnalazione, con l'indicazione dei relativi soggetti coinvolti:

5.3. Segnalazione orale

Qualora la segnalazione sia effettuata per il tramite di una linea telefonica **registrata** o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla documentazione o all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Nel caso venga invece utilizzata una linea telefonica **non registrata** o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro** con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante scheda di segnalazione. In caso di scheda di segnalazione, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.4. Conservazione della documentazione

A cura del Gestore del Canale viene tenuto un **registro delle segnalazioni** Whistleblowing; ad esempio, mediante archiviazione delle schede di segnalazione, mediante foglio Excel ovvero registro cartaceo.
Il Gestore avrà cura di:
- compilare e aggiornare il Registro delle Segnalazioni, indicando: il fatto segnalato, nome e cognome del segnalante ed eventuali dati di contatto, data dell'invio dell'avviso di ricevimento, eventuale richiesta di integrazioni, attività di indagine svolte, data di riscontro della segnalazione, esito della segnalazione (fondata/non fondata), note sulle conseguenze della segnalazione;
- raccogliere tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato telematico e/o cartaceo, avendo cura di conservare le medesime per il tempo necessario al trattamento delle singole

segnalazioni e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
· mettere a disposizione a soggetti esterni, previa autorizzazione dello stesso, i dati e le informazioni conservati nella banca dati, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge; · definire, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente

Tale documentazione è conservata a cura e responsabilità del Gestore del Canale con modalità che garantiscano la riservatezza dei dati ivi contenuti (ad esempio, conservati in cassaforte dedicata, armadio a chiave con apertura solo da parte del Gestore del canale, etc).

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo 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.

6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI

6.1. Soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica ai soggetti di cui al par. 3, anche quando **il rapporto giuridico non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali ovvero **durante il periodo di prova** o **successivamente allo scioglimento** del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela è altresì estesa ai seguenti soggetti:

- **facilitatori**, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- **colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da **rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado**; e financo agli **enti** di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che la persona segnalante, al momento della segnalazione, avesse **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere** e la segnalazione possegga i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una **sanzione disciplinare** quanto è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il medesimo trattamento si applica alle segnalazioni **anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

6.3. Riservatezza

L'**identità** della persona **segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

Le medesime tutele sono garantite con riferimento all'identità delle **persone coinvolte** e delle persone **menzionate** nella segnalazione, compreso l'eventuale **facilitatore.**

Nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali ipotesi è dato avviso alla persona segnalante, mediante **comunicazione** scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione di cui sopra è data al segnalante, nell'ambito delle procedure di segnalazione, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le segnalazioni non possono essere **utilizzate** oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Le procedure adottate dalla Società in materia di protezione dei dati personali, atte a garantire la conformità delle attività aziendali alla normativa privacy vigente (Reg. UE n. 2016/679 - GDPR, D.Lgs. n. 196/2003 - Codice Privacy e ss.mm. e altre disposizioni di legge applicabili) prevedono inoltre apposite cautele, incluse misure di sicurezza sia tecniche sia organizzative, volte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nonché la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

6.4 TUTELA DELLA PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa, inoltre, che i dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018. In particolare, l'interessato può consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali (in cui sono specificate le informazioni di cui all'art. 13 GDPR) affissa alle bacheche aziendali e pubblicata sul sito internet della Fondazione, nella sezione dedicata al whistleblowing. In ogni caso, si specifica che il Titolare del Trattamento, ossia il Gestore dei canali interni di segnalazione, e dunque il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. È garantito all'interessato l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Reg. EU n. 679/2016, secondo le modalità indicate nella relativa informativa. In questo contesto, alla luce di quanto precipuamente previsto dall'art. 35 del Reg. EU n. 679/2016,

non ricorrendo né l'uso di nuove tecnologie, né particolari rischi per i diritti e le libertà degli interessati coinvolti, non è stato ritenuto necessario svolgere la Valutazione di Impatto (DPIA).

6.4. Divieto di ritorsioni

Nei confronti dei soggetti tutelati è fatto divieto di porre in essere alcun atto ritorsivo, inteso quale 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.
Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerati quali atti ritorsivi:

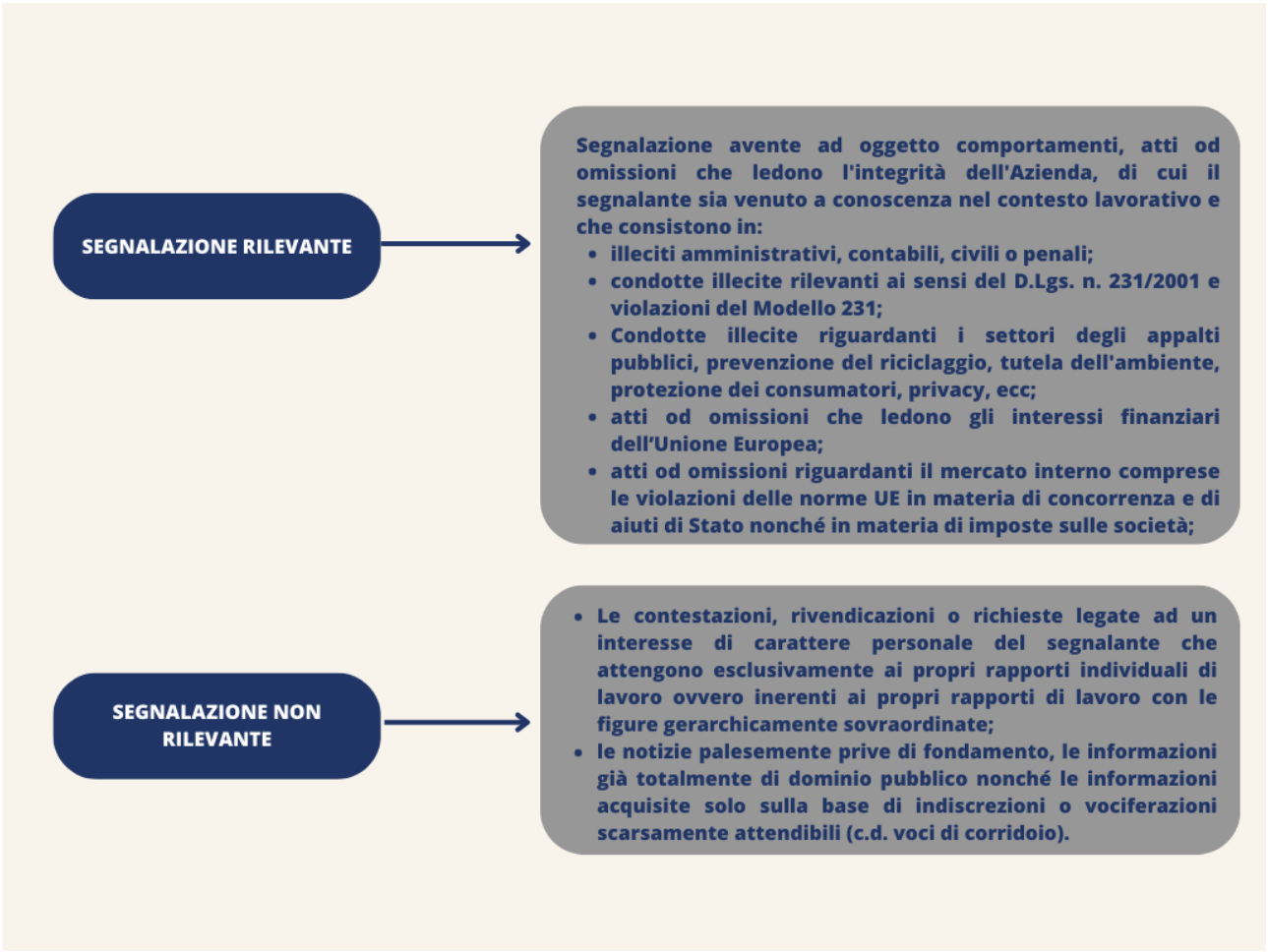
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento 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 detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono **nulli**.
Chiunque adotti atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è soggetto a sanzioni disciplinari, adottate nell'ambito del Modello Organizzativo 231 e nel rispetto delle norme applicabili.

* * * * *

7. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida 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.
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura


SEGNALAZIONE RILEVANTE
Segnalazione avente ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'Azienda, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:
• illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
• condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231;
• Condotte illecite riguardanti i settori degli appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori, privacy, ecc;
• atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
• atti od omissioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché in materia di imposte sulle società;
SEGNALAZIONE NON RILEVANTE
• Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
• le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).