POLICY WHISTLEBLOWING

Sommario

1 STATO DELLE REVISIONI 2
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 3
2 SCOPO 3
3 DEFINIZIONI 3
4 CAMPO DI APPLICAZIONE 5
5 RIFERIMENTI NORMATIVI RILEVANTI 5
6 ADOZIONE DELLA POLICY E DIFFUSIONE 6
7 RESPONSABILITÀ E FIGURE COINVOLTE 6
7.1 SOGGETTI CHE GODONO DELLE MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DALLA NORMATIVA WHISTLEBLOWING 6
7.2 SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE SEGNALAZIONI 7
8 PRESUPPOSTI SOGGETTIVI E OGGETTIVI PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE INTERNA 7
9 IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE 7
10 PRINCIPI GENERALI 8
TITOLO II – MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 11
11 CANALE DI SEGNALAZIONE 11
11.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 11
11.1.1 Segnalazione in forma scritta 11
11.1.2 Segnalazioni in forma orale 12
11.2 SEGNALAZIONE ANONIMA 13
12 OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 13
12.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 13
12.1.1 ESCLUSIONI 14
12.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 14
13 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 15
13.1 PRESA IN CARICO E VALUTAZIONE PRELIMINARE 15
13.2 ISTRUTTORIA 17
13.3 RISCONTRO AL SEGNALANTE 18
13.4 DECISIONE E MISURE IN RISPOSTA ALLA SEGNALAZIONE 18
13.5 GESTORE ALTERNATIVO 19
14 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ORDINARIE 19
15 TUTELA E DOVERI DEL SEGNALANTE 20
15.1 TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI 20
15.2 DIVIETO DI ATTI RITORSIVI, VESSATORI O DISCRIMINATORI 21
15.3 LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE 22
15.4 INTERESSE PRIVATO E CORRESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE 23
16 TUTELA DEL SEGNALATO 23
16.1 INFORMATIVA AL SEGNALATO 24
17 SISTEMA SANZIONATORIO 24
TITOLO IV – DISPOSIZIONI CONCLUSIVE 25
18 REPORTING PERIODICO ANNUALE 25
19 SUPPORTO E ASSISTENZA 25
20 RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO 25
21 TRATTAMENTO DEI DATI 25
22 FORMAZIONE E INFORMAZIONE 26
22.1 OBBLIGHI DI FORMAZIONE 26
23 ALLEGATI 26

1 STATO DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione	Approvato da
00	28.07.2025	Approvazione Modello 231 e Policy Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023	CDA
01	09.10.2026	Implementazione Policy Whistleblowing	AD

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

2 SCOPO

MABER HOIST S.r.l. (di seguito anche solo "MABER HOIST" o "Società) svolge la propria attività imprenditoriale all'insegna dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel rispetto di leggi, regolamenti e normative nonché degli standard e linee guida applicabili.

Pertanto, la Società - al fine di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa - adotta strumenti volti a prevenire, scoprire e segnalare condotte illecite poste in essere in violazione della normativa cogente e interna, nonché dei principi etici promossi dalla Società e incoraggia i propri dipendenti, soci, nonché i soggetti che - a qualsiasi titolo – svolgano o abbiano svolto prestazioni in favore di MABER HOIST o ricoprano funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza a segnalare qualsiasi comportamento, atto od omissione rilevante ai sensi della presente procedura e di cui gli stessi siano a conoscenza.

Lo Scopo della presente Policy - ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. 231/2001, per il quale i modelli di gestione, organizzazione e controllo "*prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di Segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*" - è quello di definire e regolamentare:

i. i canali e le modalità di Segnalazione (c.d. whistleblowing) delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico adottati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
ii. ruoli, attività e responsabilità delle funzioni competenti a raccogliere e gestire le segnalazioni e in generale di tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione della politica,
iii. rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare le segnalazioni, nonché regolamentare le misure a tutela dei segnalanti e il sistema disciplinare.

Tale Policy costituisce parte integrante del Modello 231 e del Codice Etico di MABER HOIST.

3 DEFINIZIONI

AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)	Autorità deputata alla gestione dei canali di Segnalazione esterna ai sensi del d.lgs. n. 24/2023.
CODICE ETICO	Documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui la Società entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
DECRETO	D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 – "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

DECRETO 231	D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 – "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".
DESTINATARI	Le Persone della Società, nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche, (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, lavoratori autonomi e liberi professionisti, consulenti o clienti e altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con la Società come collaboratori, business partners e/o – in ogni caso – di chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse della Società). In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023.
FACILITATORE	Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
MODELLO 231 o MOG	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.
PERSONA COINVOLTA	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
PERSONE DI MABER HOIST	tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, dirigenti, dipendenti (qualunque sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi tirocinanti e volontari) e membri di organi di controllo della Società.
RESPONSABILE SEGNALAZIONI	Identificato nell'Organismo di Vigilanza e ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore e alla presente Policy.
RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
SEGNALANTE (cd. Whistleblower)	La persona fisica legittimata ai sensi dell'art. 3, commi 3 e 4, del D.Lgs. 24/2023 che, sulla base di informazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo, abbia il fondato motivo di ritenere che sia stato commesso (o potenzialmente possa essere commesso sulla base di elementi concreti) un illecito rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o una violazione del Modello 231 e procede alla Segnalazione. Sono soggetti legittimati alla Segnalazione i vertici aziendali (intesi come i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l'Amministratore delegato, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione), dipendenti (di qualsiasi categoria: a tempo determinato, indeterminato, dirigenti, stagisti, etc.), collaboratori, consulenti, business partners e tutti i soggetti di cui all'art. 3 del d. Lgs. n 24/2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937.
SEGNALAZIONE INTERNA	Qualsiasi comunicazione - effettuata con i canali di Segnalazione predisposti ai sensi della presente policy - avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni

	come indicati dalla presente Policy posti in essere dalle Persone di MABER HOIST, e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società
SEGNALAZIONE ESTERNA	La Segnalazione, scritta od orale, effettuata attraverso i canali gestiti dall'ANAC e ai quali i soggetti privati possono ricorrere alle condizioni previste dal d.lgs. 24/2023. Nel perimetro qui considerato, relativo a violazioni 231 o del Modello 231 di un ente sotto 50 lavoratori non operante nei settori dell'art. 2, comma 1, lett. q), n. 2), tale modalità non è prevista. Sono possibili le comunicazioni ad ANAC di ritorsioni.
SEGNALAZIONE ILLECITA	Segnalazione consapevolmente falsa e fatta con dolo o colpa grave o suscettibile delle responsabilità previste dalla legge. La sola infondatezza non determina la perdita delle protezioni né l'applicazione di sanzioni disciplinari: si applicano i presupposti dell'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 24/2023.
SOGGETTI SENSIBILI COLLEGATI AL SEGNALANTE	A norma dell'art. 3 co. 5 D.lgs. 24/2023, si intendono tali i soggetti facilitatori del Segnalante, le persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, i colleghi del Segnalante, gli enti di proprietà del Segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo. A tali soggetti sono estese le medesime misure di protezione previste per il Segnalante.
SISTEMA DI SEGNALAZIONE O SISTEMA	Il sistema per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto della presente Policy.

4 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica alla società MABER HOIST SRL.
Nell'ambito della Società, la Policy si applica a tutti gli amministratori, membri di organi di controllo, dipendenti e collaboratori e/o – in ogni caso – a chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse di MABER HOIST (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, agenti, etc.), così come specificato al paragrafo 3 alla definizione di "Destinatari" e nel par. 7.2 Soggetti legittimati a presentare segnalazioni.

La Società rientra tra gli enti del settore privato che, nell'ultimo anno, non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati e che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q), n. 3), e dell'art. 3, comma 2, lett. b), del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni tutelate dalla disciplina whistleblowing possono, pertanto, avere ad oggetto esclusivamente condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 e possono essere effettuate attraverso il solo canale di segnalazione interna. Restano ferme le denunce all'Autorità giudiziaria o contabile nei casi di competenza.

5 RIFERIMENTI NORMATIVI RILEVANTI

- **<u>Normativa Cogente</u>**

- Codice civile;
- Codice penale;
- D. Lgs. n. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*";
- D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile

2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)";
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", come modificato dal D.Lgs. 101/2018;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, per i profili storici e per quanto eventualmente ancora rilevante, fermo restando che la disciplina generale del whistleblowing è oggi contenuta nel D.Lgs. 24/2023;
- D.lgs. n. 24/2023 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025;
- Linee Guida ANAC n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025;

Ai fini della presente Policy possono altresì assumere rilevanza altre disposizioni normative, comunque, applicabili tra cui quelle in materia giuslavoristica, nonché, ove rilevanti, le disposizioni civili e penali eventualmente applicabili caso per caso.

- **Normativa interna**

- Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001 della Società;
- Codice Etico della Società;
- Sistema documentale della Società (manuale delle procedure, policy, etc.);
- Documenti organizzativi (es. deleghe interne, procure, mappa dei poteri, etc.) vigenti nella Società;
- Sistema organizzativo privacy (Dossier privacy e allegati).

6 ADOZIONE DELLA POLICY E DIFFUSIONE

Alla presente Policy viene garantita la massima diffusione possibile.
A tal fine, è infatti pubblicata sul sito internet della Società https://www.maber.eu e resa disponibile presso la sede societaria.
L'A.D. assicura che la presente Policy sia resa nota a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e con periodiche comunicazioni e formazione.
L'istituzione o l'adeguamento sostanziale del canale di segnalazione interna è effettuato previa consultazione delle rappresentanze o organizzazioni sindacali competenti ai sensi dell'art. 4, comma 1, D.Lgs. 24/2023. Prima dell'approvazione della presente Policy deve essere verificato e documentato l'avvenuto adempimento.

7 RESPONSABILITÀ E FIGURE COINVOLTE

La responsabilità e l'aggiornamento della presente Policy sono affidate all'Amministratore Delegato, il quale dovrà poi relazionare il CdA.
La gestione del canale di Segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza monocratico, costituito da un professionista esterno, nominato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

7.1 SOGGETTI CHE GODONO DELLE MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DALLA NORMATIVA WHISTLEBLOWING

Oltre al soggetto segnalante, le tutele previste dalla normativa sono estese a:

- Facilitatori;
- Persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

7.2 SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere fatte da:

- Azionisti/soci (persone fisiche) e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società;
- Lavoratori dipendenti;
- Lavoratori autonomi che prestano la propria attività presso la Società;
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- Soggetti che forniscono beni o servizi alla Società;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

8 PRESUPPOSTI SOGGETTIVI E OGGETTIVI PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE INTERNA

Per poter dare corso alla procedibilità della Segnalazione, il gestore della Segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti di ammissibilità della Segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo delineato dalla normativa vigente.
Nello specifico, il gestore della Segnalazione dovrà verificare che:

- il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione
- l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione (cfr. par. 12.1.1), la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le procedure già adottate dalla Società, dandone comunicazione al Segnalante.

9 IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 4, comma 2, del Decreto prevede che la gestione del canale di Segnalazione interno possa essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa;
- a un ufficio/organismo interno all'impresa;
- a un soggetto esterno.

Tali soggetti devono essere dotati di autonomia e specificamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni.

Autonomia del Gestore

Requisito necessario al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alla disciplina vigente garantendo, dunque, l'efficacia e l'integrità del processo di whistleblowing all'interno dell'impresa.

Tale requisito deve essere inteso come:

- **imparzialità**: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza**: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della Segnalazione.

Il Gestore è tenuto a:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

Al Gestore della Segnalazione, fermo restando quanto disciplinato dalla presente Policy, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

La Società, in conformità con le prescrizioni legislative, ha affidato l'incarico di **Gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza monocratico,** costituito da un professionista esterno qualificato, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in quanto soggetto che possiede i requisiti richiesti dalla disciplina whistleblowing; inoltre, come previsto anche dal D. Lgs. n. 24/2023, la disciplina whistleblowing è parte integrante del Modello Organizzativo 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare.

La Società garantisce al Gestore adeguate risorse per le attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, consentendogli, ove necessario, di avvalersi di consulenti esterni per questioni specialistiche o per attività istruttorie, nel rispetto della riservatezza e del principio di minimizzazione dei dati.

La Società individua quale **Gestore Alternativo** un consulente esterno, soggetto dotato di autonomia, imparzialità e indipendenza, cui è affidata la gestione della Segnalazione **nei casi in cui il Gestore ordinario versi in una situazione di conflitto di interessi**, anche potenziale, e coincida con il Segnalante, con la Persona coinvolta/segnalata o sia comunque direttamente interessato dai fatti oggetto della Segnalazione. Al verificarsi di tale situazione, dunque, la Segnalazione viene inoltrata al Gestore Alternativo, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

In tali casi la Segnalazione è gestita direttamente dal Gestore Alternativo, con le medesime garanzie di riservatezza, autonomia e tracciabilità previste per il Gestore ordinario.

Le Segnalazioni considerate "Segnalazione whistleblowing" se inviate ad un soggetto interno diverso dal Gestore, devono essere trasmesse, **entro sette giorni dal ricevimento**, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. Il destinatario conserva la riservatezza e non trattiene copie non necessarie.

10 PRINCIPI GENERALI

In conformità ai contenuti del Codice Etico, nonché alla normativa cogente e interna, il funzionamento del Sistema di Segnalazione si basa sui seguenti principi fondamentali:

- **Libero accesso**: tutte le Persone della Società e i soggetti terzi di cui all'art. 3 del D. Lgs. n 24/2023 che interagiscono con MABER HOIST sono legittimati a effettuare segnalazioni attraverso il Sistema descritto nella presente Policy.

- **Indipendenza e professionalità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni**: tutte le funzioni aziendali coinvolte nella gestione della Segnalazione svolgono le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

- **Formazione**: l'erogazione ai dipendenti e vertici aziendali della formazione specifica sulla normativa applicabile e sui contenuti della presente Policy costituisce parte del processo di gestione.

- **Tutela del Segnalante (c.d. whistleblower) e dei soggetti sensibili ad esso collegati**: in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, al Segnalante e ai soggetti sensibili ad esso collegati sono garantite le seguenti tutele. Precisamente:

    - Obbligo di riservatezza, di cui al paragrafo 15.1 "*Tutela dell'identità del Segnalante e della riservatezza delle informazioni*" della presente procedura.

      La Società prevede ed applica criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità del Segnalante e le informazioni che possono rivelarla anche indirettamente, nonché dei soggetti sensibili ad esso collegati, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle segnalazioni. I soggetti deputati alla ricezione e gestione delle segnalazioni, nonché qualsiasi ulteriore dipendente o soggetto che, a qualsivoglia titolo, anche solo accidentalmente, venga a conoscenza di una Segnalazione è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati.

    - Divieto di ritorsioni, di cui al paragrafo 15.2 "*Divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori*" della presente procedura.

      A tutti i dipendenti della Società è fatto assoluto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione nei confronti del Segnalante e dei soggetti sensibili ad esso segnalati. Nel caso di violazioni delle misure di tutela del Segnalante sono previste le sanzioni di cui al successivo paragrafo 17 "Sistema Sanzionatorio".

- **Tutela del Segnalato**: la Società prevede e applica criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, i soggetti segnalati sono, pertanto, tutelati sia con riferimento alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. La perdita delle misure di protezione del Segnalante e l'applicazione della sanzione disciplinare operano nei casi di responsabilità penale o civile accertata previsti dall'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 24/2023. L'identità del Segnalante non è comunicata al Segnalato in via automatica, neppure in presenza di una segnalazione ritenuta abusiva, ma soltanto nei casi e con le garanzie di legge.

- **Dovere di segnalare**: i Destinatari tenuti agli obblighi informativi previsti dal Modello 231 hanno, nei limiti di tali obblighi, il dovere di segnalare le violazioni come identificate nella presente procedura di cui vengano a conoscenza o di cui abbiano un ragionevole sospetto.

- **Divieto di effettuare segnalazioni consapevolmente false e/o diffamatorie**: è vietato effettuare segnalazioni consapevolmente infondate e/o effettuate con dolo a fini diffamatori; in caso di segnalazioni consapevolmente false e/o diffamatorie, potranno essere intraprese iniziative a carattere disciplinare per la tutela della Società e del Segnalato.

- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni**: tutti i soggetti coinvolti, a qualsivoglia titolo, nel processo di gestione delle segnalazioni devono

svolgere i relativi compiti nel rispetto dei doveri di indipendenza e garantendo l'accurata ed efficiente gestione di tutte le segnalazioni.

- **Tutela dell'integrità delle segnalazioni e tracciabilità**: il Sistema di Segnalazione garantisce che nessuna Segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata. Le attività svolte sono registrate in un fascicolo riservato e protette da accessi e modifiche non autorizzati. Restano dovute la cancellazione immediata dei dati manifestamente non utili e la cancellazione della documentazione alla scadenza dei termini di conservazione, ai sensi degli artt. 13, comma 2, e 14 del D.Lgs. 24/2023.

TITOLO II – MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Società mette a disposizione un canale interno con modalità scritte e orali, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023. Il suo utilizzo e la gestione delle segnalazioni sono disciplinati dalle disposizioni seguenti.

11 CANALE DI SEGNALAZIONE

I Destinatari possono effettuare le proprie segnalazioni solo attraverso il canale interno utilizzabile al ricorrere delle condizioni previste dalla legge, come esplicitato dalla presente policy.
Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza, e comunicazioni di eventuali ritorsioni all'ANAC.

11.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il canale di Segnalazione interna adottato dalla Società consente le segnalazioni sia in forma scritta che orale, anche in modalità anonima per le segnalazioni scritte, sempre nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

La Società per attivare il canale di segnalazione interno, prevede che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- **in forma scritta**: a mezzo del servizio postale, con comunicazione da inviarsi all'indirizzo di studio dell'OdV/Gestore delle segnalazioni, Studio Legale Andreatta, 30174 *Venezia-Mestre, Piazza Ferretto n. 84,* o con Segnalazione depositata in cassetta, ubicata all'interno della Sede aziendale, in luogo idoneo a tutelare l'identità del Segnalante, e apribile unicamente dall'Odv/Gestore delle segnalazioni. Le modalità da rispettare sono dettagliatamente descritte al par. successivo 11.1.1.
- **in forma orale**: attraverso linea telefonica fissa a cui risponde l'OdV/Gestore delle segnalazioni, o, su richiesta del Segnalante, un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni.

La scelta della modalità attraverso la quale effettuare la Segnalazione tra quella scritta od orale, spetta al Segnalante.

11.1.1 Segnalazione in forma scritta

Per agevolare la compilazione della Segnalazione, la Società rende disponibile sul sito istituzionale - https://www.maber.eu - un "Modulo segnalazione" (Allegato 1).

FORMA SCRITTA – CANALE ANALOGICO
La Società ha adottato lo strumento della **posta** (ordinaria o raccomandata) **o del deposito in cassetta come canale di segnalazione interno, con utilizzo del sistema delle tre buste.**

Per garantire la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità, e un eventuale recapito; nella seconda, l'oggetto della segnalazione. In caso di Segnalazione anonima non si inseriscono i dati identificativi né il documento di identità.
Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "**RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE**".

Laddove la Segnalazione ponga elementi di conflitto di interessi con il Gestore delle segnalazioni – nello specifico l'OdV - è prevista la possibilità per il Segnalante di inoltrare la Segnalazione direttamente al "Gestore Alternativo" attraverso il canale analogico, indicando nella terza busta

"**RISERVATA AL GESTORE ALTERNATIVO DELLA SEGNALAZIONE**", secondo le modalità di cui all'art. 13.5.

Qualsiasi modalità diversa da quella sopra descritta può comportare pericolo per la riservatezza della Segnalazione.

Qualsiasi soggetto appartenente alla Società che riceve la consegna della corrispondenza con la dicitura "**riservata al gestore della segnalazione**" o "**riservata al gestore alternativo della segnalazione**" deve astenersi dall'aprirla e dovrà provvedere immediatamente e senza dilazioni a darne notizia al Gestore delle segnalazioni (o al Gestore Alternativo) con qualsiasi modalità idonea e che ne consenta la tracciabilità (Es. e-mail e telefono) e mantenendo estrema riservatezza. La corrispondenza in questione dovrà essere poi consegnata esclusivamente nelle mani del Gestore interessato.

La violazione del divieto di apertura della corrispondenza classificata come riservata o comunque del dovere di riservatezza sarà sanzionata dalla Società secondo quanto previsto dal Codice Disciplinare adottato.

11.1.2 Segnalazioni in forma orale

A MEZZO LINEA TELEFONICA

Sono possibili le segnalazioni orali attraverso l'utilizzo della linea telefonica intestata all'Organismo di Vigilanza 041.5041720, che non attua la registrazione dei messaggi vocali. La ricezione è riservata al Gestore o a personale espressamente autorizzato e formato.

Il Gestore avrà cura di documentare la Segnalazione mediante resoconto dettagliato del colloquio telefonico e il contenuto del report verrà inviato al Segnalante per la sua controfirma, previa verifica ed eventuale rettifica del contenuto, laddove il Segnalante abbia reso i propri dati di contatto (indirizzo e-mail) o sia identificato.
Del resoconto sottoscritto viene quindi fornita copia al Segnalante mediante invio all'indirizzo fornito dallo stesso o consegnato di persona.

INCONTRO DIRETTO CON IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante ha facoltà di richiedere un incontro diretto al Gestore della segnalazione mediante uno dei canali previsti sopra.

L'incontro diretto sarà fissato entro un termine ragionevole: entro 7 giorni dall'avanzamento della richiesta, salvo diverso accordo con il Segnalante.

L'incontro è documentato, previo espresso consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 24/2023. Prima dell'incontro il Gestore illustra le modalità di documentazione. In caso di rifiuto della registrazione propone il verbale; se il Segnalante non acconsente alla documentazione dell'incontro, indica le altre modalità disponibili, inclusa la telefonata non registrata documentata ai sensi del comma 3 o la forma scritta.

In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

*** ***** ***

Inoltre, a prescindere dalle modalità (orale o scritta) con cui è effettuata la Segnalazione, ove il Segnalante abbia indicato il proprio riferimento, entro 7 giorni dalla ricezione è inviato un avviso del ricevimento della Segnalazione.
Al fine di garantirne la tracciabilità, tutte le segnalazioni trasmesse al di fuori dei canali sopra illustrati, vengono tracciate a cura del Gestore.

Allo stesso modo, i soggetti della Società, diversi dal Gestore, i quali ricevano erroneamente le segnalazioni, in qualunque forma, sono tenuti all'assoluta riservatezza delle informazioni acquisite e garantiscono il tempestivo inoltro, entro 7 giorni dal ricevimento, della Segnalazione senza trattenerne copia e allegando l'eventuale documentazione a supporto al Gestore, il quale provvede ad informare il Segnalante, ove noto, dell'avvenuta trasmissione della Segnalazione al soggetto competente.

11.2 SEGNALAZIONE ANONIMA

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime e – ove circostanziate - vengono equiparate a segnalazioni ordinarie.
In ogni caso, il segnalante anonimo successivamente identificato che abbia subito ritorsioni può beneficiare delle misure di protezione garantite dalla legge.

La Società, in conformità alla Policy adottata, garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima unicamente nei casi di segnalazione scritta. Queste possono essere prese in carico e gestite qualora adeguatamente circostanziate e di contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.
La Società registra le segnalazioni anonime ricevute e ne conserva la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

Pertanto, stante anche l'ampia tutela prevista dalla legge a favore del Segnalante, la Società incoraggia e promuove le segnalazioni identificative poiché più efficaci e, in ogni caso, raccomandano all'eventuale Segnalante anonimo, ove possibile, di effettuare una Segnalazione supportata da evidenze o, comunque, il più circostanziata possibile.

12 OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

12.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

In considerazione del fatto che la Società rientra tra gli enti del settore privato che, nell'ultimo anno, non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati e che hanno adottato il Modello 231, possono essere oggetto di Segnalazione whistleblowing esclusivamente:

<u>Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Tali segnalazioni sono effettuate attraverso il canale interno.</u>

È possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o Dipendenti della Società e/o – in ogni caso – di chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse della Società (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, agenti, etc.).

Gli atti, i fatti o le omissioni oggetto della Segnalazione devono essere riconducibili al perimetro del D.Lgs. 231/2001 o del Modello 231 e possono riguardare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni, anche non ancora consumate, del Modello 231, quando sulla base di elementi concreti vi siano fondati motivi per ritenere che possano verificarsi, o violazioni del Codice Etico riconducibili al Modello 231 o alla disciplina 231;
- irregolarità, anomalie o altri elementi sintomatici, purché costituiscano informazioni su violazioni 231 o del Modello 231 già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse. Le mere violazioni del Codice Etico, se non riconducibili al Modello 231 o alla disciplina 231, sono trattate come segnalazioni ordinarie secondo le procedure interne.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni, fatti - o fondati sospetti - di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, quest'ultimo inteso in senso ampio, quindi, non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione come indicato sopra (es. consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo).

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse, irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

12.1.1 ESCLUSIONI

Non può essere oggetto di Segnalazione:

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- Segnalazioni di violazioni in **materia di sicurezza nazionale**;
- Segnalazioni relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di Segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Resta poi ferma la normativa in materia di:

- Informazioni classificate;
- Segreto medico e forense;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;

  Norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini;
- Disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

12.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono:

- riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, anche durante la selezione, la fase precontrattuale o un rapporto successivamente cessato.
- essere veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal whistleblower medesimo.
- contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso il Segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale la persona Segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni.

Affinché le segnalazioni presentino i requisiti sopra indicati è necessario che siano il più possibile circostanziate al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Pertanto, la Segnalazione deve indicare in modo chiaro:

- **gli elementi identificativi del Segnalante:** generalità, dati di contatto, qualifica o posizione professionale (salvo il caso di Segnalazione anonima) e degli altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di Segnalazione
- **indicare facoltativamente l'esistenza di eventuali soggetti connessi al Segnalante** e ai quali potrebbero derivare ritorsioni in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza con il Segnalante, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti
- **le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione
- **la descrizione del fatto** con indicazione delle circostanze conosciute (modalità) relative ai fatti segnalati, delle persone coinvolte e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza
- **elementi identificativi del Segnalato (o dei segnalati):** le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati
- **ogni altra informazione** che possa fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione
- **indicare facoltativamente la sussistenza di un interesse privato** in relazione alla Segnalazione nonché **la propria eventuale corresponsabilità** in relazione agli atti o fatti oggetto della Segnalazione
- **eventuale documentazione** a supporto del fatto Segnalato

Si precisa che la mancanza di uno o più informazioni tra quelle sopra riportate non inficia la ricezione della Segnalazione o non comporta automaticamente l'inammissibilità.
I dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti consentono le interlocuzioni e il riscontro, ma la loro assenza non esclude automaticamente le tutele spettanti per legge; per le segnalazioni anonime si applicano le previsioni dedicate.
Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

13 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

13.1 PRESA IN CARICO E VALUTAZIONE PRELIMINARE

Entro **sette giorni** dalla ricezione della Segnalazione, il Gestore rilascia al Segnalante l'**avviso di ricevimento** della stessa, volto unicamente a informare il Segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa (tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione).

Tale avviso è inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella Segnalazione. In assenza di tale indicazione e, quindi, di impossibilità di interagire con il Segnalante, il Gestore documenta

l'impossibilità di comunicare e prosegue l'esame dei fatti; la sola assenza del recapito non comporta l'esclusione delle tutele previste dalla legge.

La Società assicura continuità nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni. Ferie, malattia o chiusure non sospendono i termini di legge, salvo nei casi di impossibilità di cui la Società darà avviso. In caso di assenza prolungata del Gestore, o comunque tale da compromettere il rispetto dei termini, la Società incarica temporaneamente il sostituto preventivamente designato e autorizzato, con garanzie equivalenti.

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, le stesse, qualora risultino puntuali e circostanziate sono equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, trattate in conformità ai regolamenti interni (cfr. par. 11.2).

Qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore individuato e autorizzato dalla Società e sia dichiarata o desumibile la volontà di beneficiare delle tutele whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa viene trasmessa, garantendo la riservatezza, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al Gestore competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

A seguito dell'invio dell'avviso di ricevimento (presa in carico della Segnalazione), il Gestore procede con l'**esame preliminare della Segnalazione** ricevuta, valutando la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

La verifica preliminare attiene alla sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi della Segnalazione per determinare la **procedibilità delle Segnalazione.**
A tal fine, il Gestore, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dovrà verificare che:

- il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione;
- l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina whistleblowing.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione della disciplina whistleblowing, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le procedure già in precedenza adottate dalla Società, dandone comunicazione al segnalante.

Una volta verificato che la Segnalazione risulti procedibile, è necessario valutarne l'**ammissibilità** come Segnalazione whistleblowing.
Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare[1]:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Durante la fase di verifica preliminare, il Gestore può richiedere, al Segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

Alla luce di queste indicazioni, la Segnalazione può, quindi, essere ritenuta **inammissibile** per:

- mancanza dei dati sostanziali o elementi essenziali della Segnalazione che consentano di individuare e verificare i fatti;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore (es. Segnalazione inerente a tematiche diverse rispetto a quelle indicate al par. 12.1) – in tal caso, laddove si tratti di una Segnalazione inerente a una tematica che esula dall'ambito oggettivo indicato ma comunque non manifestamente infondata, può essere valutata come Segnalazione ordinaria;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Gestore (assenza o insufficienza di elementi circostanziati o di dettagli);
- invio di soli documenti dai quali, anche dopo gli approfondimenti ragionevolmente possibili, non sia ricavabile alcuna violazione o vicenda verificabile;

Qualora la Segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile** secondo quanto pocanzi indicato, il Gestore della Segnalazione può procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto, ovvero formulare al Segnalante – ove noto – le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore avvia la successiva fase di istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Nel caso in cui, nel corso delle analisi, emergano situazioni di potenziale **conflitto di interessi** con il Gestore, quest'ultimo provvede ad inoltrare la Segnalazione al Gestore Alternativo identificato in un consulente esterno, che subentra nella responsabilità di tutte le attività successive, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

13.2 ISTRUTTORIA

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti segnalati, con tempestività e nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della **fase di accertamento** è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Durante le fasi di istruttoria e di accertamento della Segnalazione, deve essere tutelata la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Pertanto, il Gestore deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. consulenti) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, del Segnalante, ecc.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali il Gestore - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa – avrà cura di oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), il Gestore farà sottoscrivere ai medesimi specifici impegni scritti volti ad estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni.

Inoltre, ai soggetti coinvolti andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito dalla presente Politica.
Per quanto riguarda i soggetti interni coinvolti, si estendono gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Politica e dalla legge, conseguentemente le violazioni di detti obblighi sarà sanzionata secondo il Sistema Disciplinare interno.
Qualora la Segnalazione, invece, abbia a oggetto tematiche attinenti ai dati contabili, il Gestore potrà operare in sinergia con gli organi o consulenti competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.
Il Gestore definirà le tempistiche entro cui concludere l'investigazione che dovranno essere rispettate da tutti i soggetti coinvolti.
Gli organi della Società e/o le funzioni aziendali coinvolte devono garantire piena collaborazione al Gestore per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti da questa Policy.
Le attività di investigazione vengono condotte nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del Segnalante quanto del Segnalato.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della Segnalazione può:

- archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi all'A.D. o all'organo competente non in conflitto, per i relativi seguiti.

Al Gestore della Segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di Segnalazione utilizzato, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla Segnalazione.

13.3 RISCONTRO AL SEGNALANTE

Entro **tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento o - quando non sia stato possibile inoltrare l'avviso di ricevimento al Segnalante - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, il Gestore deve fornire un riscontro al Segnalante.

Non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.
Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore della Segnalazione può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In ogni caso, il Gestore comunica al Segnalante l'esito finale dell'istruttoria della Segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della Segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

13.4 DECISIONE E MISURE IN RISPOSTA ALLA SEGNALAZIONE

Alla luce delle risultanze istruttorie il Gestore:

- archivia la Segnalazione motivandone le ragioni;
- classifica nei propri report la Segnalazione;

- predispone una relazione sugli esiti delle indagini nella quale sono indicati: i) gli esiti delle investigazioni istruttorie; ii) la propria decisione in merito ai fatti oggetto della Segnalazione; iii) le eventuali misure disciplinari e le azioni correttive da proporre all'AD e/o al CDA.

La relazione è trasmessa all'A.D. - o al CdA qualora la condotta sia attribuibile all'Amministratore Delegato o rientri nelle competenze di gestione e controllo dello stesso - al fine di assumere, eventualmente, le azioni che si rendano necessarie secondo quanto previsto dalla presente Policy.
La relazione non contiene dati identificativi del Segnalante o informazioni che possano rivelarli, salvi i casi consentiti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023. Se anche il CdA è coinvolto, gli esiti sono trasmessi all'organo competente non in conflitto, secondo l'assetto societario.

In caso di accertate violazioni rilevanti, l'A.D. e/o il CDA adotta tutti i provvedimenti necessari.
Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.
Delle sanzioni e delle azioni correttive assunte viene data informativa al Gestore, il quale provvede all'aggiornamento del fascicolo relativo alla Segnalazione di interesse.

13.5 GESTORE ALTERNATIVO

Nel caso in cui il Gestore, in relazione a una specifica Segnalazione, si trovi in una delle seguenti situazioni:

1. essere gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto Segnalato;
2. essere il presunto responsabile della violazione o sia comunque persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione;
3. avere un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
4. essere il Segnalante.

È prevista la possibilità per il Segnalante di inoltrare la Segnalazione direttamente al "Gestore Alternativo", individuato nel consulente legale esterno, dotato di autonomia e qualificato, attraverso il canale analogico come indicato al par. 11.1.1 "*FORMA SCRITTA – CANALE ANALOGICO*".
È possibile inviare la segnalazione: - in forma scritta, anche in forma anonima, all'indirizzo postale Studio Avvocato Stella, 36100 Vicenza, Piazza Biade n. 2, rispettando il sistema delle tre buste, di cui al par. 11. La busta esterna deve indicare la dicitura "RISERVATA AL GESTORE ALTERNATIVO"; - in forma orale, secondo le modalità e con le garanzie indicate nel par. 11, chiamando il numero 0444546411. Gli incontri diretti sono richiesti al sostituto tramite questi recapiti.

14 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ANONIME

Unicamente le segnalazioni anonime che risultino puntuali, circostanziate e verificabili, anche con supporto di idonea documentazione, vengono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, il Segnalante potrà godere delle tutele previste dalla normativa whistleblowing in caso di ritorsioni e verranno gestite secondo il processo di gestione della segnalazione come descritto dalla presente Policy al par. 13. Avvisi e interlocuzioni sono possibili soltanto quando esiste un recapito utilizzabile. Le segnalazioni anonime vengono comunque registrate dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta verrà conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

TITOLO III – TUTELE E SISTEMA SANZIONATORIO

15 TUTELA E DOVERI DEL SEGNALANTE

Il Gestore della Segnalazione è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della Segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti Segnalanti (ove comunicati) e Segnalati.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della Segnalazione, nonché all'identità dei Segnalanti (ove comunicati) e Segnalati, deve seguire rigorosamente il criterio di minimizzazione che limita l'accesso alle sole informazioni necessarie ai fini dell'attività istruttoria della Segnalazione.

Si precisa che, in conformità al dettato normativo, le tutele previste per il Segnalante sono estese anche ai soggetti connessi a quest'ultimo, ossia quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il Segnalante (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro del Segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente, enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria - del segnalante, enti per i quali il Segnalante lavora ed enti operanti nel medesimo contesto lavorativo).

15.1 TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) e la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della Segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge.

In particolare, è compito del Gestore assicurare la segretezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) per tutte le fasi di gestione della segnalazione, compresa la conservazione della documentazione, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata.
Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
L'identità del Segnalante (ove comunicata) e qualsiasi altra informazione dalla quale può evincersi direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate - senza il suo consenso espresso - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (Titolare e responsabile del trattamento dei dati, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e codice in materia di protezione dei dati personali).

Nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo del Gestore separare od oscurare i dati identificativi del Segnalante (ove noti) e le informazioni che possano rivelare anche indirettamente l'identità, dal contenuto della Segnalazione, in modo che i fatti denunciati possano essere processati senza rivelare l'identità del Segnalante e che l'associazione della Segnalazione alla identità del Segnalante (ove nota) avvenga nei soli casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso canali interni, la riservatezza della identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione sono tutelate con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata in busta chiusa (così come recapitata dal servizio postale);
- alla cassetta accede solo il Gestore (ordinario)

La divulgazione dell'identità del Segnalante (ove nota) e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante è ammessa solo nei casi e alle condizioni dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, anche qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione europea o nazionale nel contesto di indagini da parte

delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.
Il Segnalato, infatti, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

Nell'ambito del **procedimento disciplinare** attivato dalla Società, l'identità del Segnalante (ove nota) 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tali casi è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. L'avviso scritto delle ragioni della rivelazione è dovuto anche nelle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta, ai sensi dell'art. 12, comma 6, ferme le condizioni del comma 2.

15.2 DIVIETO DI ATTI RITORSIVI, VESSATORI O DISCRIMINATORI

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata, nessuna forma di ritorsione vessazione, o misura discriminatoria, diretta o indiretta, tentata o minacciata, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Tale protezione è garantita anche quando la Segnalazione, seppur infondata, sia stata effettuata in buona fede e con ragionevolezza.

Ai sensi del d.lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni, titolo esemplificativo e non esaustivo:
- 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 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.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione lo comunica - tramite apposita piattaforma informatica - all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la Segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni:
1. Il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023.
2. La segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
3. È necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.
4. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

In difetto di tali condizioni

- le Segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala;
- analogamente viene esclusa la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Il Segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata.

Di fronte a una segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento e abbia subito ritorsioni.

15.3 LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE

Ulteriore tutela riconosciuta al Segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano solo a due condizioni:

1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di Segnalazione;

2) la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Quindi, ad esempio, la limitazione non opera se la Segnalazione è fondata su semplici illazioni o gossip.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona Segnalante. Alle condizioni dell'art. 20 del D.Lgs. 24/2023,il Segnalante può beneficiare della limitazione di responsabilità per l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

15.4 INTERESSE PRIVATO E CORRESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il Segnalante può dichiarare la sussistenza di un eventuale proprio interesse privato collegato alla Segnalazione.
Qualora questo sia corresponsabile delle violazioni oggetto di Segnalazione, nei confronti dello stesso potrà essere applicata una attenuazione delle misure disciplinari proporzionata al contributo fornito dalla Segnalazione alla scoperta e/o alla prevenzione delle suddette violazioni.
Il Modulo di Segnalazione è pertanto configurato in modo tale da consentire al Segnalante di rendere nota (i) la sussistenza di un interesse privato in relazione alla Segnalazione nonché (ii) la propria eventuale corresponsabilità in relazione agli atti o fatti oggetto della Segnalazione.

16 TUTELA DEL SEGNALATO

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e vieta e sanziona atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.
Le garanzie di riservatezza fissate dalla presente procedura tutelano anche il Segnalato. Pertanto, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dovranno adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno della Società in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Il Segnalato non ha il diritto di essere sempre informato della Segnalazione che lo riguarda ma solo 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.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il legislatore ha poi ritenuto di garantire la riservatezza:
- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (ad esempio persone indicate come testimoni).

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Qualora i fatti segnalati siano oggetto di denuncia all'Autorità giudiziaria, l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione può essere comunicata alla predetta Autorità nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa applicabile.

Il Segnalato non è sanzionabile in assenza di riscontri oggettivi della violazione segnalata, oppure senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti come previsto dalle normative applicabili.

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

16.1 INFORMATIVA AL SEGNALATO

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle segnalazioni, il Gestore delle segnalazioni valuta le modalità con cui informare il Segnalato in merito alla trasmissione di una Segnalazione a suo carico, alla violazione contestata, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso.
In particolare, il momento in cui il Segnalato viene messo al corrente della Segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del Segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.
La Società garantisce, ad ogni modo, il diritto del Segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

17 SISTEMA SANZIONATORIO

La Società assume adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti:

- di chi si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (e/o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione e/o dei soggetti connessi al Segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione
- del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente policy;
- del Segnalante, nei casi di responsabilità penale o civile accertata previsti dall'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 24/2023;
- di chi abusi dello strumento della Segnalazione con lo scopo di danneggiare l'accusato od ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione

Le sanzioni applicabili sono quelle di cui al Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 e di cui alla normativa giuslavoristica e contrattuale applicabile.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

18 REPORTING PERIODICO ANNUALE

Il Gestore, con frequenza almeno annuale, redige una relazione aggregata sulle segnalazioni archiviate e sulle risultanze delle attività svolte in merito alle segnalazioni oggetto di istruttoria.
La relazione è trasmessa all'AD, che relazionerà il CDA, salvo conflitti d'interesse. La relazione rispetta il principio di minimizzazione e non consente l'identificazione del Segnalante o delle altre persone interessate

19 SUPPORTO E ASSISTENZA

Per qualsiasi dubbio, chiarimento o consiglio relativo a questa Policy, i Destinatari devono sempre rivolgersi al Gestore delle segnalazioni che è a loro disposizione per fornire ogni supporto necessario. Ogni richiesta di assistenza può essere inoltrata tramite e-mail alla casella e-mail angelo.andreatta@venezia.pecavvocati.it. Tale recapito è destinato ai chiarimenti generali e non costituisce un ulteriore canale per presentare segnalazioni; non vi devono essere inviati contenuti o allegati riservati.

20 RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO

Le Funzioni coinvolte, ciascuno per quanto di propria competenza, sono responsabili della rilevazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo che comportano la necessità di aggiornamento della presente procedura e avanzano relativa richiesta di recepimento all'A.D., il quale provvede alla valutazione di eventuali rischi di non conformità e provvede alle modifiche e/o integrazioni ritenute opportune e/o formulate dall'Organismo di Vigilanza della Società.

21 TRATTAMENTO DEI DATI

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati:

- di natura comune, di natura particolare (ex "dati sensibili") e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati;
- relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento ex art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. g), GDPR in relazione al D.Lgs. 24/2023 e all'art. 2-sexies del Codice privacy, e, ove ne ricorrano i presupposti, lett. b) o f), nonché art. 10 GDPR e art. 2-octies del Codice privacy;
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati e, pertanto, deve essere preceduto da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR);
- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto e art. 2-undecies del Codice privacy).

Il Trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e dell'informativa pubblicata sul sito della Società, a cui si rimanda.

22 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

22.1 OBBLIGHI DI FORMAZIONE

La formazione del personale è di fondamentale importanza per assicurare che le segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili.
A tal fine, la Società prevede la formazione in materia di whistleblowing e la ricomprende nel **Piano Formativo annuale** laddove sorgano esigenze di integrazione in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei canali di segnalazione.

23 ALLEGATI

1. Modulo segnalazioni

ALLEGATO 1 – MODULO SEGNALAZIONI

MODULO SEGNALAZIONI

Da inserire nella BUSTA 1
Elementi identificativi del Segnalante (facoltativi in caso di segnalazione anonima)

- Generalità:
- Dati di contatto (almeno indirizzo e-mail):
- Qualifica o posizione professionale:

Eventuali soggetti connessi al Segnalante e ai quali potrebbero derivare ritorsioni in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza con il Segnalante, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti **(facoltativo)**

Da inserire nella BUSTA 2
Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione:

Descrizione del fatto con indicazione delle circostanze conosciute (modalità) relative ai fatti segnalati, delle persone coinvolte e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza.

Elementi identificativi del Segnalato (o dei segnalati): le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati.

- **Generalità:**
- Altri eventuali elementi:

Ulteriori informazioni che possano fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione.

Altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di Segnalazione:

Sussistenza di un eventuale interesse privato in relazione alla Segnalazione nonché **la propria eventuale corresponsabilità** in relazione agli atti o fatti oggetto della Segnalazione **(facoltativo)**

Eventuale documentazione a supporto del fatto segnalato.