

GO Internet S.p.A.



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI POSSIBILI VIOLAZIONI
(WHISTLEBLOWING MANAGEMENT)**

*Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2020
Aggiornamento approvato dal Chief Executive Officer in data 17/12/2023*

Il CEO

Marco Di Giacchino

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marco Di Giacchino', is positioned below the printed name.

INDICE

1	DEFINIZIONI	3
2	OBIETTIVI.....	6
3	SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALAZIONE.....	6
4	PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....	7
4.1	Dovere di Segnalazione.....	7
4.2	Forma delle Segnalazioni interne.....	7
4.3	Contenuto delle Segnalazioni interne.....	7
4.4	Canali di Segnalazione.....	7
4.5	Gestione della Segnalazione Interna	8
4.6	Trasmissione della Segnalazione all'ANAC. La cosiddetta "Segnalazione esterna"	9
4.7	Divulgazioni pubbliche.....	9
4.8	Divieto di discriminazione nei confronti del Soggetto Segnalante.....	10
4.9	Impianto sanzionatorio.	10
4.10	Obblighi di pubblicità.....	11
4.11	Archiviazione dei documenti e trattamento dei dati personali	11
4.12	Formazione.....	12

1 DEFINIZIONI

- **ANAC:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Destinatari:** Tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti contrattuali con la Società.
- **Codice Etico:** documento adottato dalla Società, che racchiude l'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali che devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione della Società.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la propria attività lavorativa sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratti a progetto, lavoratori somministrati).
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.
- **Consulenti:** coloro che agiscono nell'interesse della Società sulla base di apposito mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione.
- **Decreto Whistleblowing:** Decreto Whistleblowing recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/137 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".
- **Dipendenti:** tutti i lavoratori subordinati della Società, inclusi i dirigenti.
- **Divulgazione pubblica:** l'atto con cui si rendono di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste il Soggetto Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **General Data Protection Regulation o GDPR:** Regolamento UE n. 2016/679 e s.m.i.
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza:** organismo collegiale istituito presso la Società ai sensi dell'art. 6, co. 1 del D.lgs. 231/2001, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.
- **Procedura:** la presente procedura.

- **Responsabile del Sistema interno di segnalazione o Responsabile del procedimento:** Il soggetto, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società al quale sono assegnate le attività connesse ai procedimenti che scaturiscono dalle segnalazioni di violazioni commesse all'interno della Società.
- **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 che provoca o può provocare al Soggetto Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta od orale, con cui si segnala una Violazione.
- **Segnalazione esterna di una violazione (o Segnalazione esterna):** l'atto, in forma scritto o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala all'ANAC un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.
- **Segnalazione interna di una violazione (o Segnalazione interna):** l'atto in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala al Responsabile del procedimento un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.
- **Sistema interno di segnalazione delle Violazioni:** Il sistema, così come descritto nella presente Procedura, tramite il quale la Società ha definito le modalità di segnalazione da parte dei Soggetti Segnalanti di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività societaria, nonché le modalità di svolgimento del relativo procedimento.
- **Società:** GO Internet S.p.A.
- **Soggetto segnalante:** Il soggetto che, in base a quanto stabilito nella presente Procedura, è legittimato a presentare una Segnalazione, in particolare: i Dipendenti, i Collaboratori della Società, e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale e/o nel Contesto lavorativo, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato. Rientrano inoltre nella definizione:
 - le persone che esercitano per la Società funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
 - i lavoratori o i Collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
 - i liberi professionisti e i Consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
 - i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività per la Società.
- **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;
- **Riscontro:** comunicazione al Soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

- **Soggetti del settore privato:** soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:
 - 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato¹, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
 - 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).
- **Testo Unico della Finanza** o **TUF:** Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e s.m.i.
- **Violazione:** identifica in generale una “**condotta illecita**” attraverso qualsiasi atto e/o fatto od omissione, verificatosi nello svolgimento o comunque nel contesto dell'attività lavorativa della Società, che possa essere pregiudizievole per la integrità della Società ai sensi delle normative richiamate dal Decreto Whistleblowing. In particolare, sono Violazioni i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori: 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; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 - 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

¹ Si rimanda all'allegato del Decreto Whistleblowing.

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

2 OBIETTIVI

La presente Procedura definisce e disciplina i principi e le regole a cui la Società impronta il proprio Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni.

Il presente documento, rivolto a tutti i Dipendenti della Società ed agli ulteriori soggetti di seguito indicati, descrive le modalità con le quali segnalare, in sicurezza e con piena riservatezza, comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse o l'integrità della Società di cui si è a conoscenza nello svolgimento/od in ragione dell'attività lavorativa o per la posizione ricoperta, che possano costituire violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo e di gestione della Società.

Data la dimensione dell'organico dell'esercizio precedente ed attuale della Società GO Internet, tali illeciti e condotte non devono necessariamente rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee in generale, a meno che da tali violazioni scaturisca la responsabilità amministrativa degli enti, secondo le previsioni del D. Lgs. 231/2001.

La presente Procedura è pertanto parte integrante del Modello 231 di GO Internet.

I principi della presente Procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia all'Autorità Giudiziaria, o alle autorità di vigilanza o regolamentari competenti, né gli obblighi di segnalazione agli organi o funzioni di controllo della Società.

3 SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALAZIONE

I **Soggetti segnalanti** sono, nello specifico:

1. i **dipendenti della società**: lavoratori a tempo determinato e indeterminato in conformità al CCNL applicabile (impiegati, quadri e dirigenti);
2. le persone in posizione ad essi comparabile: "**collaboratori**", per tali intendendosi coloro che agiscono per la Società sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati);
3. liberi professionisti, **consulenti** e, in generale, i **fornitori della Società**: soggetti che forniscono i servizi, consulenziali e non, e che nell'ambito od in relazione allo svolgimento dell'attività, potrebbero trovarsi a segnalare comportamenti illeciti;
4. gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Si precisa che la normativa è applicabile anche:

1. alle persone segnalanti qualora segnalino o divulgino informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;
2. alle persone segnalanti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato (es. informazioni riguardanti una violazione acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi delle trattative precontrattuali).

4 PROCESSO DI SEGNALAZIONE

4.1 *Dovere di Segnalazione*

In base alla presente Procedura e senza pregiudizio per ogni altro obbligo di legge, tutti i Destinatari sono invitati ad effettuare senza indugio una Segnalazione, relativa a fatti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in caso di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo e di gestione della Società.

Al riguardo si precisa che qualsiasi evento o comportamento deve essere segnalato qualora si ritenga che possa causare un danno di qualunque tipo alla Società (ad esempio, danno economico, reputazionale, d'immagine, ambientale, alla sicurezza dei lavoratori o di terzi), ma anche nel caso in cui si ritenga che la Società possa trarre, direttamente o indirettamente, qualsivoglia beneficio o vantaggio dalla Violazione.

4.2 *Forma delle Segnalazioni interne*

Le Segnalazioni interne possono essere trasmesse in forma anonima o nominale; tuttavia, la Società raccomanda l'uso della forma nominale, al fine di consentire – ove sia necessario – una più efficace ed efficiente attività d'indagine. In ogni caso, si applicano le tutele previste dalla legge e dalla presente Procedura in favore di chi effettui Segnalazioni o comunque collabori con le attività d'indagine (v. infra).

4.3 *Contenuto delle Segnalazioni interne*

Tutte le Segnalazioni interne, anche anonime, devono essere documentate e circostanziate, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che, ove possibile, la Segnalazione includa i seguenti elementi:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- data e luogo in cui si sono verificati i fatti;
- nominativo e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- nominativo di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ragioni per cui si ritiene che i fatti oggetto di Segnalazione costituiscano una Violazione;
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione di un eventuale interesse privato del/i Soggetto/i Segnalante/i collegato alla Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.4 *Canali di Segnalazione*

Le Segnalazioni dovranno essere trasmesse attraverso uno dei seguenti canali resi disponibili dalla Società:

- (i) via e-mail all'indirizzo ODV@gointernet.it.
- (ii) mediante l'apposito Portale Segnalazioni di Whistleblowing di GO Internet, accessibile dal sito Internet della Società.

4.5 Gestione della Segnalazione Interna

Il Responsabile del procedimento, ossia il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle Segnalazioni è l'**Organismo di Vigilanza**.

L'articolo 5 del Decreto prevede che il Responsabile del procedimento rilasci alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. In linea con tale previsione, il Segnalante avrà evidenza, tramite la piattaforma Internet di gestione delle segnalazioni, dell'avvenuta presa in carico della Segnalazione effettuata.

Resta inteso che in sede di verifica sulla fondatezza della Segnalazione ricevuta, chiunque l'abbia effettuata potrà essere contattato per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

Le attività di verifica circa i fatti oggetto di Segnalazione sono di competenza del Responsabile del Procedimento, al quale è richiesto di svolgere un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto della legge applicabile, nonché dei principi di equità, imparzialità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Nel corso delle verifiche, il Responsabile del procedimento può avvalersi del supporto – previo consenso del Soggetto segnalante – delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o della loro natura.

Qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, il Responsabile del Procedimento archiverà la Segnalazione, motivando per iscritto la sua decisione. Diversamente, il Responsabile del Procedimento predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse. Tale relazione viene trasmessa alle funzioni aziendali competenti in base agli esiti, al fine di definire interventi e/o azioni da avviare a tutela della Società, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte con riferimento a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa e, in ogni caso, al Collegio Sindacale ed al Referente per la tenuta dei rapporti con l'ODV nominato dalla Società.

Nel caso in cui, all'esito delle attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza dovesse ritenere che i fatti oggetto di Segnalazione integrino un reato presupposto previsto dal D.lgs. 231/2001, ne informa immediatamente il Collegio Sindacale e l'organo amministrativo, anche al fine di valutare la necessità di informare le Pubbliche Autorità competenti dei fatti segnalati.

Per tutte le Segnalazioni di reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001, che siano ricevute attraverso canali diversi da quelli di cui al par. 4.4, n. (ii), della presente Procedura, l'Organismo di Vigilanza gestirà la Segnalazione nel rispetto delle tutele previste per il segnalante all'interno del D.lgs. 231/2001.

Per eventuali Segnalazioni di fatti in cui sia direttamente coinvolto uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, le attribuzioni, le competenze e i poteri del Responsabile del Procedimento sono trasferiti al Collegio Sindacale, che gestisce tali Segnalazioni nel rispetto della presente Procedura.

L'iter di gestione della Segnalazione interna deve concludersi entro tre mesi decorrenti dalla data in cui il Responsabile del procedimento ha fornito ricevuta della ricezione della Segnalazione interna al Soggetto Segnalante o, in assenza di ricevuta, decorrenti dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione interna.

4.6 Trasmissione della Segnalazione all'ANAC. La cosiddetta "Segnalazione esterna"

Il Decreto Whistleblowing prevede che l'ANAC debba attivare un canale di Segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Soggetto Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Soggetto Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Soggetto Segnalante. È bene precisare che il Soggetto Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se al momento della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto Whistleblowing;
- b) il Soggetto Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Soggetto Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del Decreto Whistleblowing a cui è fatto rinvio.

Qualora il Soggetto Segnalante intenda trasmettere una Segnalazione all'ANAC deve collegarsi via Internet al relativo servizio telematico.

4.7 Divulgazioni pubbliche

Il Soggetto segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. il Soggetto segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
2. il Soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. il Soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso

concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4.8 Divieto di discriminazione nei confronti del Soggetto Segnalante

In forza dell'art 17 del Decreto Whistleblowing, nei confronti del/i Soggetto/i Segnalante/i che effettua/no una Segnalazione interna ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione interna. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.

La tutela del/i Soggetto/i Segnalante/i si applica anche qualora la segnalazione, interna o esterna, la denuncia all'autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

Le misure di protezione, inoltre, si estendono anche:

1. all'eventuale Facilitatore;
2. alle persone che operano nel medesimo Contesto lavorativo del/i Soggetto/i Segnalante/i, 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;
3. ai colleghi di lavoro del/i Soggetto/i Segnalante/i o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
4. agli enti di proprietà del/i Soggetto/i Segnalante/i 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.

Talune fattispecie considerate come "ritorsione" sono in ogni caso elencate all'art. 17, comma 4, del Decreto Whistleblowing a cui viene fatto rinvio.

4.9 Impianto sanzionatorio.

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto Whistleblowing;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che

l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del Decreto Whistleblowing, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La Società prevede a sua volta sanzioni nei confronti di coloro che la stessa ha accertato essere responsabili degli illeciti sopra riportati alle lettere a), b) e c).

Le Violazioni poste in essere da lavoratori subordinati della Società sono sanzionate, ad opera degli organi delegati, con i provvedimenti disciplinari della **sospensione dal servizio** o del **licenziamento**, da applicare in proporzione alla gravità della violazione e comunque nel rispetto degli obblighi contrattuali e di legge.

Le Violazioni poste in essere da soggetti diversi dai lavoratori subordinati della Società sono valutate dagli organi delegati, che, sentito l'Organismo di Vigilanza, stabilisce i provvedimenti da adottare o le azioni da intraprendere, in considerazione delle Violazioni, nel rispetto delle disposizioni disciplinari applicabili in base alla legge o al Modello adottato dalla Società.

Infine, la presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità in sede disciplinare, civile e penale di chi effettua la Segnalazione, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

4.10 Obblighi di pubblicità

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. e) del Decreto Whistleblowing, il Responsabile del procedimento deve mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne.

Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la Società tale da farle rientrare nel perimetro dei Soggetti Segnalanti.

È fatto obbligo, inoltre, di pubblicare le informazioni anche in una sezione dedicata del sito web della Società.

4.11 Archiviazione dei documenti e trattamento dei dati personali

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e viene archiviata in condizioni di sicurezza, se in formato cartaceo sottochiave in idonee armadiature, o su supporto informatico nell'ambito della piattaforma di *Whistleblowing*, in conformità con le norme sul trattamento dei dati personali.

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono, inoltre, conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Infine, come era già previsto, dalla legislazione italiana la segnalazione è sottratta all'accesso civico.

Le attività connesse alla gestione delle segnalazioni in ambito *Whistleblowing*, inclusa la comunicazione tra Autorità competenti, implicano il trattamento di dati personali dei soggetti interessati: il segnalante, la persona coinvolta e i terzi menzionati nella segnalazione, ad esempio testimoni o colleghi. L'articolo 13

del Decreto Whistleblowing definisce il regime di protezione dei dati personali a cui tale trattamento deve confermarsi².

4.12 Formazione

La Società si impegna a erogare sessioni formative dedicate alle novità normative e agli aggiornamenti interni di natura informatica e/o procedurale riferibili al Whistleblowing.

*
*
*

La presente Procedura entra in vigore a decorrere dal 17 dicembre 2023 e viene diffusa attraverso il sito Internet della Società.

² Il comma 1 richiama, in generale, le fonti normative di riferimento: il regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation – “GDPR”), il Decreto Legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), il Decreto Legislativo n. 51/2018, di attuazione della direttiva sul trattamento dei dati personali nelle attività di polizia e giudiziarie, nonché, per la comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell’Unione europea, il regolamento (UE) 2018/172554