

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Adottato da:	DIQUIGIOVANNI SRL
Versione del:	05/12/2023

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
3. DEFINIZIONI	4
4. AMBITO DI APPLICABILITÀ	6
5. SEGNALAZIONI	6
5.1 Chi può effettuare una segnalazione e relative tutele	8
6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	9
6.1 Canali di segnalazione interna	9
6.2 Canale di segnalazione esterno gestito da ANAC.....	10
6.3 Divulgazione Pubblica.....	11
6.4 Gestione delle Segnalazioni Effettuate Mediante “BE Segnalazione”	12
7. TUTELA DEL SEGNALANTE.....	12
7.1 Riservatezza	13
7.2 Divieto di ritorsione.....	13
8. TUTELE DEL SEGNALATO.....	13
9. SANZIONI DISCIPLINARI.....	14
10. DATA PROTECTION	14
11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	15
12. RENDICONTAZIONE.....	15
13. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY	15

1. PREMESSA

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia.

Nello specifico, il D.lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

L'attuale assetto normativo mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli Enti in funzione della prevenzione dei reati.

Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge del 2017, il D.lgs. n. 24 del 2023 comporta un significativo ampliamento del perimetro di protezione dei segnalanti in ambito privato.

Il D.lgs. n. 24 del 2023 è intervenuto sull'art. 6 del D.lgs. 231/2001 nella parte che disciplinava il whistleblowing, abrogando i commi 2-ter e 2-quater e modificando il comma 2-bis, stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere "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".

Pertanto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, predisponendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le modifiche di maggior rilievo riguardano:

- i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti;
- ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- iii) maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa;
- iv) l'introduzione di un canale esterno affidato all'ANAC, anche per il settore privato;
- v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni;
- vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta

attuazione della disciplina in materia.

Infine, viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

In ottica di compliance alla normativa, DIQUIGIOVANNI SRL (di seguito anche “la Società”) ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Scopo della presente procedura è quello di illustrare le modalità di effettuazione e di gestione delle segnalazioni di sospette condotte scorrette o di sospetti atti illeciti o di presunte violazioni (c.d. *whistleblowing*), in conformità a quanto disciplinato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (il “**Decreto Whistleblowing**”) di 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.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui 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.

L’obiettivo perseguito è quello di fornire ai c.d. *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento, rimuovendo i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso a segnalazioni.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

“ANAC”: l’Autorità Nazionale Anticorruzione;

“Codice Privacy”: il D.lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;

“Decreto 231”: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

“Decreto *Whistleblowing*”: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;

“Direttiva”: la Direttiva (UE) 2019/1937;

“GDPR”: il 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);

“Violazioni”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di DIQUIGIOVANNI SRL;

“Informazioni sulle violazioni”: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’ambito della Società DIQUIGIOVANNI SRL nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

“Segnalazione o segnalare”: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

“Segnalazione interna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna “BE Segnalazione”;

“Segnalazione esterna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall’Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC);

“Divulgazione pubblica” o “Divulgare pubblicamente”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

“Segnalazione anonima”: segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l’identità del segnalante;

“Persona segnalante” (c.d. *whistleblower*): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

“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;

“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;

“Persona segnalata o segnalato o 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;

“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;

“Seguito o follow up”: l'insieme delle azioni intraprese nell’ambito della gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle analisi e le eventuali misure da adottare;

“Riscontro”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito o follow up che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

4. AMBITO DI APPLICABILITÀ

La presente procedura di gestione whistleblowing si applica alla Società DIQUIGIOVANNI SRL

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano alle segnalazioni provenienti da tutti gli esponenti interni della società (CdA, dipendenti in posizione apicale e sottoposti), nonché da coloro che a qualsiasi titolo operano e collaborano con DIQUIGIOVANNI SRL (ad es., professionisti incaricati, lavoratori e collaboratori di imprese appaltatrici etc.) per effetto degli impegni contrattualmente assunti.

Rientrano, altresì, tra i destinatari i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

5. SEGNALAZIONI

Possono essere oggetto di segnalazione le sospette condotte scorrette o sospetti atti illeciti o

presunte violazioni, che consistano in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- b) violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- c) violazioni della normativa in materia di concorrenza e 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 d'imposta sulle società;
- d) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Inoltre, possono essere segnalate questioni di etica.

Le segnalazioni dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- a) essere effettuate in buona fede;
- b) essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- c) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- d) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi ineseguibili le seguenti segnalazioni:

- a) relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- b) aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- c) fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- d) relative ad informazioni già di dominio pubblico;

- e) aventi finalità puramente diffamatorie o calunniöse;
- f) aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

5.1 CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE E RELATIVE TUTELE

Le segnalazioni di cui al paragrafo 5 relative a violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo o di una collaborazione con DIQUIGIOVANNI SRL, possono essere effettuate da:

- a) ai lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale);
- b) i titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società DIQUIGIOVANNI SRL;
- c) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di DIQUIGIOVANNI SRL;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività in favore della società DIQUIGIOVANNI SRL;
- e) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società DIQUIGIOVANNI SRL;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

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

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele, in particolare, con riferimento alla riservatezza dell'identità ed alla confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione, dalla presa in carico e durante tutte le fasi di gestione della segnalazione, entro i limiti previsti dalla normativa.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e sono previste dalla Legge espresse forme di protezione dell'identità del segnalante.

Non è consentita alcuna forma di ritorsione (ad esempio, licenziamento, sospensione, mancata promozione, demansionamento, etc.), discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante o di chiunque abbia preso parte all'investigazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le tutele sopra descritte sono inoltre estese:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto 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;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante 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;
- d) agli 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 già menzionate persone.

Adeguate forme di tutela a garanzia della riservatezza sono previste, nei limiti stabiliti dalla Legge, anche nei confronti dei soggetti presunti responsabili delle condotte o delle violazioni segnalate.

6. MODALITÀ DI SEGNALEZIONE

Coloro che intendano effettuare una segnalazione di fatti o comportamenti rilevanti possono farlo:

- Utilizzando i canali di segnalazione interni appositamente predisposti;
- utilizzando il canale di segnalazione esterno gestito dall'ANAC;
- attraverso divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ad integrazione delle modalità di segnalazione sopra citate rimane sempre possibile per il soggetto che intenda effettuare una segnalazione rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria o Contabile presentando denuncia in merito ai fatti o alle condotte rilevanti di cui sia venuto a conoscenza.

6.1 CANALI DI SEGNALEZIONE INTERNA

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso:

- 1) "BE Segnalazione", canale di segnalazione interno adottato dalle DIQUIGIOVANNI SRL tramite il

seguente link: <https://diquigiovannisrl.besegnalazione.it/>

Il servizio è attivo 7 giorni su 7, 24 ore al giorno, ed ha lo scopo di fornire a tutti i soggetti legittimati dalla Legge (interni o esterni a DIQUIGIOVANNI SRL) un canale per la segnalazione delle situazioni descritte al par. 4. nonché per richiedere informazioni in merito a *policies* o procedure aziendali.

“BE Segnalazione” è uno strumento in grado di garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

I soggetti che intendano effettuare una segnalazione circa fatti o notizie rilevanti possono farlo attraverso la relativa piattaforma accessibile via web, da qualsiasi *device*, pubblicata sul sito <https://www.diquigiovanni.com/>

Il soggetto segnalante potrà richiedere al fornitore del servizio che la segnalazione effettuata sia trasmessa in forma anonima ai soggetti responsabili di gestire la segnalazione.

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione purché adeguatamente circostanziate e dettagliate. Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, sono tenuti in considerazione la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione stessa da fonti attendibili.

Si precisa, inoltre, che anche al segnalante che effettua segnalazioni anonime sono riservate le tutele sopra precisate, qualora venisse successivamente identificato e subisse ritorsioni.

Tutti i dati personali inviati saranno trattati per conto della DIQUIGIOVANNI SRL dal fornitore del servizio “BE INNOVAZIONE” S.r.l garantendo un adeguato livello di protezione dei dati.

Il trattamento dei dati personali avverrà nel rispetto dei principi fondamentali applicabili al trattamento di cui all’art. 5 del GDPR. Per ulteriori informazioni o per sapere come esercitare i propri diritti sulla privacy, consultare l’Informativa sulla privacy di DIQUIGIOVANNI SRL.

2) Per iscritto, a mezzo del servizio postale, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, indirizzata a DIQUIGIOVANNI SRL, via Torri di Confine, 2/A2, Gambellara (VI) 36053 avendo cura che venga inserita in busta chiusa che rechi la dicitura “**riservata al gestore della segnalazione**”, al fine di tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante, del segnalato o della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della stessa nonché della relativa documentazione.

3) Il segnalante può inoltre richiedere un incontro finalizzato ad effettuare la segnalazione. L’incontro sarà fissato entro un termine ragionevole.

6.2 CANALE DI SEGNALEZIONE ESTERNO GESTITO DA ANAC

Nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

a) è stata effettuata una segnalazione interna la quale, tuttavia, non ha avuto seguito.

Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato, ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dalla Legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito delle analisi interne svolte.

- b) il segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna attraverso il canale "BE Segnalazione" alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo
- d) imminente o palese per l'interesse pubblico. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un urgente intervento da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente;

il segnalante può effettuare una segnalazione ricorrendo al canale di segnalazione esterno istituito a tal fine dall'ANAC.

Il canale di segnalazione esterno, analogamente al canale interno, garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza: dell'identità della segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna si rimanda alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini (come meglio specificato al paragrafo 6.4 del presente Manuale) in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle 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 stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, non dia seguito a detta segnalazione in assenza dei presupposti).

Fermo restando l'accesso prioritario al canale interno di segnalazione e il principio di buona fede cui la segnalazione si ispira, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

6.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI EFFETTUATE MEDIANTE "BE SEGNALAZIONE"

Le segnalazioni ricevute attraverso il canale "BE Segnalazione" sono gestite garantendo massima riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse.

In particolare, una volta ricevuta una segnalazione:

1. verrà rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
2. sarà mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni;
3. verrà dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, attraverso la loro valutazione e la predisposizione delle necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;
4. sarà fornito riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento;
5. in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 (tre) mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

La funzione incaricata della segnalazione è tenuta a documentare l'intero processo di gestione della stessa e conservare tutta la documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità dei suoi interventi. Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche e tutta la documentazione di riferimento, saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE

È vietato qualsiasi atto di ritorsione o avente natura discriminatoria, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

La violazione delle misure di tutela del segnalante previste dalla legge e dalla presente procedura

sono sanzionate a livello disciplinare.

Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

7.1 RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, oltre al contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia.

La Società garantisce di non rivelare l'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi direttamente o indirettamente, a persone diverse dalla funzione competente a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed autorizzate a trattare tali dati.

7.2 DIVIETO DI RITORSIONE

La Società non consente alcun tipo di ritorsione, sanzione, o discriminazione nei confronti del segnalante, del segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta possibile per il segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

8. TUTELE DEL SEGNALATO

Sono predisposte idonee misure di tutela anche nei confronti del segnalato.

L'inoltro e la ricezione di una segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del segnalato. Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento,

il segnalato potrà essere contattato consentendogli di fornire opportuni chiarimenti.

Inoltre, il segnalato che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, potrà presentare apposita richiesta alla funzione preposta alla gestione delle segnalazioni, per conoscere l'identità del segnalante al fine di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.

9. SANZIONI DISCIPLINARI

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy).

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società deve essere

disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n.196.

Ai Segnalanti e alle Persone coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, <https://www.diquigiovanni.com/>.

La Società promuove un'attività di informazione e formazione in merito alla Procedura, per garantire un'efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di segnalazioni, funzionamento e accesso ai canali messi a disposizione per effettuare le segnalazioni.

12. RENDICONTAZIONE

Al fine di assicurare un adeguato grado di conoscenza del presidio, la Società si impegna a fornire flussi informativi di *reporting* verso gli organi aziendali, affinché questi ultimi possano avere la piena conoscenza delle violazioni denunciate dal personale e contribuire all'identificazione dei provvedimenti correttivi.

Tale adempimento è assolto tramite la presentazione al Consiglio di Amministrazione di DIQUIGIOVANNI SRL della relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema di segnalazione (*whistleblowing*).

13. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

DIQUIGIOVANNI SRL riesamina su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Procedura al fine di garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.