

M&C SAATCHI

PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

INDICE

1.	AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE E SCOPO	2
2.	DEFINIZIONI.....	2
3.	RIFERIMENTI.....	2
4.	MODALITA OPERATIVE	2
4.1	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	2
4.2	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
4.3	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	4
4.4	CANALE DI SEGNALAZIONE MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	4
4.5	ATTIVITA' DI GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
4.6	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	7
4.7	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	8
4.8	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE	8
4.9	DATA PROTECTION.....	
4.10	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	
4.11	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	

Redazione PAOLA RANZANI HR Administrator	Verifica ALESSIA PRESTIA Head of Finance	Approvazione CARLO NOSEDA Amministratore Delegato
---	---	--

AGGIORNAMENTI

Revisione	Data	Oggetto
0	17/12/2023	Prima emissione
1		
2		
3		
4		

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE E SCOPO

Scopo del presente documento è quello di definire il flusso di gestione dell'istituto del "Whistleblowing" ("la *Procedura*"), al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

La presente procedura è adottata da **M&C SAATCHI SPA ("M&C SAATCHI" o la "Società")** e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

L'Istituto del "WHISTLEBLOWING" è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela dei lavoratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza, ai soggetti incaricati (es. ANAC o Autorità giudiziarie).

Dal punto di vista oggettivo, la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

M&C SAATCHI SPA rientra tra i destinatari della nuova disciplina in quanto soggetto del settore privato che ha impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Si precisa che attualmente M&C SAATCHI SPA non applica il Decreto 231.

DEFINIZIONI

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 per «persona segnalante» si intende la *persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Il whistleblower (segnalante) è, dunque, la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, condotte illecite di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La finalità specifica di questa disciplina è fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.*

Il whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

RIFERIMENTI

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."

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.

Per quanto qui non previsto si rinvia a quanto previsto dalle succitate norme.

MODALITÀ OPERATIVE

FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs n. 24/2023 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 cosiddetto “whistleblowing”.

Il Decreto si propone di raccogliere in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante tenendo conto delle previsioni legislative vigenti (es. art 54 bis del D. Lgs. 165/2001 e art. 6, comma 2 bis e ss. Del D. Lgs. 231/2001, art. 3 L. 179/2017) e di quelle da adottare per conformarsi alla Direttiva.

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo pubblico o privato. Si intendono “violazioni” ai fini del Decreto una serie di condotte ovvero:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrino nei numeri 3, 4 e 5 (art. 2 comma 1 del Dlgs 24/2023);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli 231 che non rientrino nei numeri 3, 4 e 5 (art. 2 comma 1 del Dlgs 24/2023);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti normativi indicati nell'Allegato al D.Lgs e relativi a determinati settori (es. appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, ambiente, sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti, tutela della vita privata e protezione dei dati personali ecc.);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'UE);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, paragrafo 2 del Trattato sul funzionamento dell'UE, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'unione nei settori indicati nei numeri 3, 4 e 5. (art. 2 comma 1 del Dlgs 24/2023).

La nuova normativa dispone le misure di protezione e di tutela del segnalante ed i relativi canali di comunicazione.

A tale riguardo, si precisa, che si identificano quali potenziali segnalanti: (i) Il personale dell'organizzazione, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti; (ii) gli amministratori e i membri degli organi sociali; (iii) terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (art. 2, comma 1, lett. B Dlgs 24/2023).

Sono esclusi dall'applicazione della normativa in esame:

- ✓ lamentele di carattere personale del segnalante
- ✓ rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale e del Comitato Unico di Garanzia.

In generale le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- ✓ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 231/2001;

- ✓ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- ✓ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti incaricati di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito della presente procedura, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

CANALE DI SEGNALAZIONE MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing un canale di segnalazione che, tramite specifica piattaforma, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - 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.

Le segnalazioni possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

L'Ufficio interno deputato a ricevere le segnalazioni con atto di nomina è composto da Alessia Prestia, Barbara Pusca, Paola Ranzani.

In particolare, M&C SAATCHI mette a disposizione un applicativo software accessibile al seguente link <https://mcsaatchi.segnalazioni.net/> il link viene reso disponibile nel "footer" del sito internet aziendale.

L'applicativo software garantisce come da linee guida dell'ANAC, assoluta riservatezza e crittografia del segnalante e della segnalazione, conosciute esclusivamente dal soggetto ricevente.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si può accedere in modalità anonima e non (dopo opportuna registrazione).

Il portale ha una sezione FAQ per le questioni più comuni e per le indicazioni operative. Di seguito vengono riportate:

Come posso inviare una segnalazione?

Il sistema M&C SAATCHI segnalazioni.net prevede due modalità:

- *Utente Registrato: crei un account tramite il quale accedi con username e password (scelte da te) alle tue segnalazioni. In questo caso la tua identità è disponibile al destinatario Responsabile, ma è separata dalla segnalazione e nascosta;*
- *Utente non registrato: crei la segnalazione e accedi ad essa tramite i codici rilasciati dal sistema. Si deve custodire il codice e la password perché in caso di smarrimento non si avrà più accesso alla propria segnalazione.*

Se sono stati indicati nome e cognome, la propria identità resterà nascosta, ma accessibile solo al destinatario della segnalazione.

Se si preferisce restare anonimo, non sono da indicare riferimenti che potrebbero far risalire alla propria identità. Se si allegano dei file, ci si deve ricordare di verificare che non contengano riferimenti alla propria identità, anche all'interno dei metadata. Se richiesto, si potrà comunicare la propria identità, successivamente, tramite l'area messaggi.

Da chi e come viene gestita la mia segnalazione?

Ufficio interno.

Come posso verificare l'andamento della mia segnalazione?

Se sei un utente REGISTRATO o hai indicato l'indirizzo email come UTENTE NON REGISTRATO, riceverai una notifica via email nel caso in cui il gestore della segnalazione voglia chiederti ulteriori informazioni o chiarimenti. Se non ricevi notifiche, verifica anche nella casella dello spam. Ad ogni modo ti consigliamo di accedere periodicamente alla tua segnalazione per verificare direttamente se hai delle richieste o semplicemente per consultare lo stato di lavorazione. Ti ricordiamo, per motivi di riservatezza, di non utilizzare un indirizzo di posta aziendale.

Come posso integrare la segnalazione?

Dopo aver inviato la segnalazione puoi integrarla, accedendo alla segnalazione stessa e inserendo una comunicazione nell'area "messaggi".

Quali fatti o atti posso segnalare?

Non esiste una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

All'interno del modulo della segnalazione troverai un elenco di tematiche, utilizza una di queste.

Chi può visualizzare la mia identità?

Le segnalazioni e l'identità del Whistleblower sono altamente riservate per questo motivo il software nasconde l'identità del segnalante. L'accesso all'identità del segnalante è concesso esclusivamente all'ufficio interno gestore della segnalazione, tramite una procedura di sicurezza, che registra l'accesso all'identità, con richiesta della motivazione. Nel caso in cui l'ufficio interno gestore della segnalazione abbia visualizzato la tua identità, verrai informato dalla piattaforma tramite un avviso. Il sistema non utilizza sistemi di log che consentano di risalire all'identità di chi invia una segnalazione.

ATTIVITA' DI GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al "Ufficio interno" che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'"Ufficio interno" può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Al ricevimento della Segnalazione, verrà:

- rilasciata al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (sul punto, si consideri che la piattaforma provvede automaticamente all'invio di un primo avviso di ricezione appena ricevuta la Segnalazione, nonché di un secondo avviso di presa in carico della Segnalazione quando questa viene per la prima volta aperta dai componenti dell'Ufficio interno preposto alla gestione delle segnalazioni);
- svolta un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- archiviata la Segnalazione qualora si ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - o manifestata infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - o viene accertato il contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- In tal caso, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing dovrà aversi cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

La Segnalazione presentata a un soggetto diverso deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al soggetto competente, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Nel gestire la Segnalazione, l'Ufficio interno svolge le seguenti attività:

- a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione si potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva applicabile;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In particolare, di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del Decreto, costituiscono ritorsioni:

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

RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del 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 espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale → l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

nel procedimento disciplinare →

- a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- b) qualora la contestazione disciplinare 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 del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

4.9 DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del 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, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere 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 Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da

parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

4.10 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea; atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
3. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

4.11 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

Allegati:

- Informativa privacy - Gestore segnalazioni
- Informativa privacy - Segnalante
- Informativa privacy – Segnalato