# POLICY WHISTLEBLOWING

Approvata con delibera dell'Amministratore Unico del 14.12.2023

# INDICE


1. Scopo ..... 3
2. Definizioni ..... 3
3. Riferimenti ..... 7
4. Principi generali ..... 8
5. Ambito di applicazione ..... 8
6. Ruoli e responsabilità ..... 9
7. I canali di segnalazione ..... 10
8. Canale interno ..... 11
9. Canali esterni ..... 16
10. Reporting ..... 17
11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni ..... 17
12. Privacy ..... 19
13. Formazione ..... 20
14. Sanzioni disciplinari ..... 20
15. Diffusione ..... 20

## 1. Scopo

La Società intende improntare l'attività d'impresa ai valori della legalità, trasparenza, integrità, affidabilità, correttezza, centralità della persona e onestà, nel rispetto degli interessi di tutti i soggetti che entrino in contatto con noi.
Per tale ragione, la Società riconosce l'importanza di predisporre una Policy che disciplini la gestione delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi o illegali, fornendo adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni.
I recenti interventi del legislatore europeo e italiano hanno disciplinato i sistemi di Segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di *whistleblowing* (il termine deriva dalla frase "*to blow the whistle*", letteralmente "*soffiare nel fischietto*").
Tale sistema mira a normare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di Segnalazione delle violazioni, che le società devono adottare per consentire la segnalazione di atti o fatti che possono costituire una violazione della normativa.
Tale sistema si fonda su due principi portanti:

- la tutela del soggetto che segnala violazioni dall'interno dell'ambiente di lavoro, nei confronti di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- la garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione.

La Policy è parte integrante del Modello della Società ed è stata predisposta in adempimento al Decreto *Whistleblowing*, alla Direttiva *Whistleblowing* e al D. Lgs. n. 231/2001.

## 2. Definizioni

| | |
|---|---|
| **Canali di Segnalazione** | Si intendono i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le Segnalazioni. In linea con quanto previsto dall'art. 4 del Decreto *Whistleblowing*, tali canali garantiscono, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante. |
| **Codice Etico** | Parte integrante del Modello, il Codice contempla i principi generali cui la Società si ispira e le regole di condotta alle quali si conforma nell'esercizio della propria attività d'impresa e nell'interazione – a qualsiasi titolo – con i Soggetti Terzi. |
| **Codice *Privacy*** | D. Lgs. n. 196/2003 "*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 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"* come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018. |

| | |
|---|---|
| **Destinatari** | Sono destinatari: (1) i Soci e gli Organi Sociali (Organo Gestorio, Assemblea dei Soci e Collegio Sindacale); (2) i Dipendenti, ossia coloro che svolgono un'attività lavorativa per la Società in virtù di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo; (3) i Collaboratori, ossia i soggetti diversi dai dipendenti che – a qualsiasi titolo – intrattengono con la Società rapporti di collaborazione, eseguendo attività intellettuali o manuali nel quadro di un rapporto unitario e continuativo con la Società; (4)i Terzi, ossia i soggetti che non fanno parte della Società e con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività d'impresa. Tra questi sono ricompresi i fornitori di beni e servizi, i clienti e più in generale ogni controparte contrattuale. |
| **D. Lgs. n. 231/01** | Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni. |
| **Decreto *Whistleblowing*** | Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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*". |
| **Direttiva *Whistleblowing*** | Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. |
| **Divulgazione Pubblica** | Attività che consiste nel 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, di cui all'art. 15 del Decreto *Whistleblowing.* |
| **Facilitatore** | Si tratta di una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. |

| | |
|---|---|
| **GDPR** | Regolamento (UE) n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali. |
| **Policy** | Si intende il presente documento *"sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità".* |
| **Modello** | Modello *ex* D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società. |
| **OdV** | Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. n. 231/2001, nominato dalla Società. |
| **Segnalante** | Si intende il soggetto che effettua la Segnalazione. |
| **Segnalato** | Si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o Segnalazione Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente. |
| **Segnalazione** | Collettivamente tutte le segnalazioni disciplinate nella presente Policy. |
| **Segnalazione Anonima** | Si ha laddove le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono tratte come Segnalazioni Ordinarie, rispetto alle quali non trovano applicazione le tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. |
| **Segnalazione Esterna** | Si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna ad ANAC, di cui all'art. 7 del Decreto *Whistleblowing.* |
| **Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*** | Ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto *Whistleblowing*, le segnalazioni aventi ad oggetto:<br>1. la commissione, o il fondato pericolo di commissione, di reati presupposto;<br>2. qualsiasi violazione (o sospetto di violazione) del Modello, ivi incluso il Codice Etico, anche solo tentata;<br>3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali elencati nell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero della legislazione interna che costituisce loro attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'allegato alla Direttiva *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;<br>4. atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;<br>5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26.2 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;<br>6. qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati nei punti 3, 4 e 5;<br>7. ogni altro possibile illecito amministrativo, contabile, civile e penale di qualsiasi natura, diverso dai precedenti. |
| **Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*** | Ai sensi dell'art. 1 del Decreto *Whistleblowing*, le Segnalazioni non possono riguardare:<br>1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste di un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro anche con le figure gerarchicamente sovraordinate;<br>2. le segnalazioni delle violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti eurounitari elencati nella parte II dell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva *Whistleblowing*;<br>3. la materia della sicurezza e difesa nazionale. |
| **Segnalazioni Ordinarie** | Sono le violazioni oggetto di segnalazione che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Decreto *Whistleblowing*, che tuttavia siano relative a:<br>• un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno |

| | |
|---|---|
| | internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia;<br>• una violazione di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di un impegno internazionale regolarmente ratificato;<br>• una violazione di una legge o di un regolamento;<br>• una minaccia o un danno all'interesse generale, oppure<br>• l'esistenza di comportamenti o situazioni contrari alle regole, ai principi o ai valori trasmessi dalle policy e dalle procedure aziendali.<br>Per le Segnalazioni Ordinarie non trovano applicazione le tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. |
| **Società** | ROSSINAVI SRL |

## 3. Riferimenti

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti della presente Policy a disposizioni normative interne ed esterne alla Società.

### Riferimenti interni

- Codice Etico
- Modello

### Riferimenti esterni

- Codice *Privacy*
- D. Lgs. n. 196/2003
- GDPR
- D. Lgs. n. 231/2001
- Decreto *Whistleblowing*
- Direttiva *Whistleblowing*
- Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
- Linee Guida Anac in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
- Confindustria - Guida Operativa per gli enti privati - ottobre 2023
- CNDCEC - Nuova disciplina del *whistleblowing* e impatto sul D.Lgs. 231/2001 – ottobre 2023

## 4. Principi generali

La Policy si basa sui seguenti principi: (i) la protezione dalle Segnalazioni in malafede; (ii) la protezione del Segnalante; (iii) la tutela della riservatezza della Segnalazione.
I soggetti richiamati nella Policy operano nel rispetto del sistema normativo e organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati, applicabili a tutte le tipologie di Segnalazioni:

- Conoscenza e consapevolezza – La Policy rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- Protezione del segnalato – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in malafede, censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Nell'ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* i Soggetti Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing.*
- Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di imparzialità e dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

## 5. Ambito di applicazione

La Policy si applica sia per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sia per la gestione delle Segnalazioni Ordinarie; per quest'ultime, tuttavia, trova applicazione un diverso regime in relazione alla previsione delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.

In conformità con il Decreto *Whistleblowing*, sono predisposti appositi sistemi di comunicazione, mediante i quali il gestore delle Segnalazioni deve essere prontamente avvisato di:
1. la commissione, o il fondato pericolo di commissione, di reati presupposto;
2. qualsiasi violazione (o sospetto di violazione) del Modello, ivi incluso il Codice Etico, anche solo tentata.
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali elencati nell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero della legislazione interna che costituisce loro attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'allegato alla Direttiva *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 lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26.2 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;
6. qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati nei punti 3, 4 e 5;
7. ogni altro possibile illecito amministrativo, contabile, civile e penale di qualsiasi natura, diverso dai precedenti.

Le segnalazioni, in applicazione dell'art. 1, comma 2 del Decreto *Whistleblowing*, non potranno riguardare:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste di un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro anche con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni delle violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti eurounitari elencati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- la materia della sicurezza e difesa nazionale.

## 6. Ruoli e responsabilità

### Gestore Whistleblowing

Il gestore *Whistleblowing* è un organismo monocratico composto da professionista esterno, scelto tra i membri dell'OdV, che si occupa della gestione delle Segnalazioni ai sensi del paragrafo 8.
Il gestore *Whistleblowing* elabora ed invia la reportistica di cui al paragrafo 10.
Il gestore *Whistleblowing* promuove le attività informative e formative relative alla Policy e al Decreto *Whistleblowing*.

### Organismo di Vigilanza

L'OdV viene costantemente informato in merito alla gestione delle Segnalazioni sulla base delle previsioni di cui al paragrafo 8.
L'OdV è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 10.
L'OdV, una volta ricevuta la relazione scritta conclusiva della Segnalazione, può decidere di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti, anche mediante l'utilizzo del proprio budget.

**Amministratore Unico**

L'Amministratore unico è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 10.
L'Amministratore unico, con riferimento alla relazione conclusiva dell'istruttoria, assume le dovute determinazioni al fine di accertare le responsabilità individuali ed esercita il potere disciplinare.

## 7. I canali di segnalazione

La Società ha predisposto un sistema per la raccolta delle Segnalazioni, che prevede differenti modalità di segnalazione per i Segnalanti.

**La Segnalazione inviata ad un soggetto non competente**

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore*,* laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione o da comportamenti concludenti, la Segnalazione va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al gestore *Whistleblowing*, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumile dalla Segnalazione, detta Segnalazione è considerata quale Segnalazione Ordinaria.

**Segnalazioni Ordinarie e Segnalazioni Anonime**

La Società potrebbe prendere in considerazione anche:

- le Segnalazioni Anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e siano quindi tali da far emergere fatti e situazioni di potenziale interesse per la Società e/o rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*;
- le Segnalazioni Ordinarie. La Segnalazione Ordinaria – anche quella non anonima – deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampio possibile.

Il Segnalante delle Segnalazioni Anonime e delle Segnalazioni Ordinarie è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- generalità del Segnalante, salvo che lo stesso desideri rimanere anonimo;
- chiara, precisa e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti a cui attribuire i fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Affinché una Segnalazione Ordinaria sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

## 8. Canale interno

Le segnalazioni possono essere portate a conoscenza del gestore *Whistleblowing* mediante l'apposita linea telefonica non registrata dedicata, che consente di poter fissare un appuntamento (in presenza, telefonicamente o in video conferenza) con il Gestore della Segnalazione, considerato canale preferenziale in quanto idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.

Il contatto telefonico è al numero +39 347 3750411. Le richieste di appuntamento saranno ricevute nelle seguenti fasce orarie: dalle ore 9:00 alle ore 12:00 e dalle ore 15:30 alle ore 19:30, dal lunedì al venerdì.

Durante la telefonata, il Segnalante dovrà indicare:

1. I propri dati di contatto e i dati identificativi.
   Si informa che, ove il Segnalante non fornisca i propri dati identificativi, la Segnalazione sarà Anonima, quindi considerata una "Segnalazione Ordinaria", e non una "Segnalazione *Whistleblowing*", pertanto sottratta alle tutele di cui al D.lgs. n. 24/2023;
2. La volontà di contattare il Gestore tramite contatto telefonico o in videoconferenza, ovvero di fissare un appuntamento in presenza.

Nel caso di appuntamento telefonico o in videoconferenza il Gestore richiederà al Segnalante le informazioni necessarie per acquisire e valutare la Segnalazione, avendo cura, all'esito, di redigere un resoconto scritto e dettagliato della Segnalazione trasmessa oralmente e di conservarlo.
In seguito, il Gestore provvederà a fissare un incontro in presenza in cui il Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica, dovrà controfirmare il resoconto. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al Segnalante.

A richiesta del Segnalante – in luogo dell'appuntamento telefonico o in videoconferenza – il Gestore provvede a fissare un incontro in presenza entro un termine ragionevole, entro 10/15 giorni dal primo contatto telefonico al fine di consentire al Segnalante di presentare la Segnalazione e l'eventuale relativa documentazione.
Nel caso di incontro in presenza la Segnalazione verrà raccolta e verbalizzata in un documento verificato e sottoscritto dal Segnalante e conservato dal Gestore. Del verbale sottoscritto deve essere fornita copia al Segnalante.
Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione verrà registrata attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

In alternativa al canale di Segnalazione in forma orale, il Segnalante potrà inviare la Segnalazione al Gestore, avvalendosi del predisposto canale interno di Segnalazione in forma scritta e analogica. È prevista la trasmissione cartacea della Segnalazione, a mezzo posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno, indirizzata al Gestore della Segnalazione Avv. Debora Ianniello c/o Via Roma n. 24, Viareggio (LU) 55049 Italia, osservando la seguente modalità.

Il Segnalante dovrà inserire la Segnalazione scritta in due buste chiuse, includendo, nella prima busta, i dati identificativi del Segnalante medesimo, unitamente a un documento di identità e, nella seconda, l'oggetto e il contenuto della Segnalazione.
Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che riporti, all'esterno, la dicitura "Riservata al Gestore della Segnalazione – Segnalazione *Whistleblowing*".
Ove il Segnalante non fornisca i propri dati identificativi, la Segnalazione sarà Anonima, quindi considerata una "Segnalazione Ordinaria", e non una "Segnalazione *Whistleblowing*", pertanto sottratta alle tutele di cui al D.lgs. n. 24/2023;

Tali canali di Segnalazione interna sono stati istituiti dandone informativa alle rappresentanze sindacali.

**Invio della Segnalazione**

Quando si inoltra una Segnalazione, i Segnalanti sono invitati a fornire il maggior numero possibile di informazioni dettagliate. Fornire informazioni precise consente un'indagine più efficiente della Segnalazione.

In particolare, saranno raccolte ed elaborate le seguenti categorie di dati:
- identità, funzioni e contatti del Segnalante;
- identità, funzioni e contatti delle persone citate;
- identità, funzioni e contatti delle persone coinvolte nella raccolta o nel trattamento della Segnalazione;
- fatti segnalati: questa categoria consiste in una descrizione dei fatti a cui si fa riferimento nella Segnalazione con l'ora, la data e il luogo, così come altre informazioni rilevanti decise dal Segnalante;
- prove raccolte durante l'accertamento della Segnalazione;
- relazione sulle attività di accertamento;
- azioni intraprese a seguito della Segnalazione.

Ai fini un'efficace gestione della segnalazione, è opportuno che la stessa contenga i seguenti elementi:
- generalità del Segnalante, salvo che lo stesso desideri rimanere anonimo;
- chiara, precisa e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti a cui attribuire i fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

È indispensabile che gli elementi sopra indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

**Gestione della Segnalazione**

L'accertamento della Segnalazione si baserà solo sui dati forniti in modo oggettivo, direttamente connessi alla Segnalazione e strettamente necessari all'accertamento dei presunti fatti.

Nel corso della gestione della Segnalazione il Comitato *Whistleblowing* deve:

- rilasciare o far rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento;
- mantenere, anche attraverso funzioni interne dedicate, il contatto con il Segnalante;
- dare adeguato o far dare seguito alle Segnalazioni;
- fornire o far sì che venga fornito un riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato come segue:

**Fase 1 – Analisi Preliminare**

Il processo di gestione della Segnalazione viene avviato nel momento in cui il gestore *Whistleblowing* viene a conoscenza della Segnalazione attraverso i canali informativi sopramenzionati. Appena ricevuta la Segnalazione, e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione, il Comitato *Whistleblowing*:

i. valuta l'eventuale presenza di situazioni che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione. Alcuni esempi possono essere:
    1. il gestore *Whistleblowing* sia gerarchicamente o funzionalmente superiore o subordinato al Segnalante o al Segnalato, oppure ne sia un referente interno (in caso di fornitori e consulenti);
    2. il gestore *Whistleblowing* sia il presunto responsabile della violazione;
    3. il gestore *Whistleblowing* abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione, tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
    4. il gestore *Whistleblowing* sia testimone dei fatti oggetto della Segnalazione.

ii. rilascia o fa rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni;

iii. laddove possibile (anche nelle successive fasi), individua il Segnalante e i soggetti indicati nel paragrafo 11.

Alla presenza di una delle condizioni di cui al punto i), il gestore *Whistleblowing* si astiene dalla gestione della Segnalazione.

Qualora il Gestore sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione soltanto ad un altro membro dell'Organismo di Vigilanza di Rossinavi e, segnatamente al Dott. Giovanni De Luca, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione.
In tal caso, il Segnalante potrà, usufruendo del canale interno di Segnalazione in forma scritta a mezzo posta ordinaria o raccomandata, indirizzare la busta – contenente le n. 2 buste di cui al precedente Paragrafo 5.2 – recante all'esterno la dicitura "Segnalazione *Whistleblowing*".

**Fase 2 – Valutazione dell'ammissibilità**

Il gestore *Whistleblowing* effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, all'esito della quale può decidere di:

- chiedere o far chiedere al Segnalante ulteriori informazioni o integrazioni, specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato. Dall'esito delle ulteriori informazioni/integrazioni il Comitato *Whistleblowing* valuta se sussistano le condizioni di cui ai seguenti punti;
- considerare come inammissibile la Segnalazione, in caso di:
    - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
    - accertato contenuto generico della Segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
    - Segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
    - in caso di Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*; se rilevante ed inquadrata come Segnalazione Ordinaria, per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali;
- considerare come ammissibile la Segnalazione e procedere con l'istruttoria nel merito.

In ogni caso, l'OdV deve fornire o far sì che venga fornito il riscontro al Segnalante entro tre mesi, dalla data dell'avviso di ricevimento (si veda paragrafo 8.3 (a) (ii)) o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione, in caso di archiviazione preliminare.

**Fase 3 – Istruttoria nel merito**

Il gestore *Whistleblowing*, una volta valutata la pertinenza della Segnalazione rispetto al Decreto *Whistleblowing,* procede:

- con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*). In particolare, per lo svolgimento dell'istruttoria, il Comitato *Whistleblowing* può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici aziendali, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato;
- a formalizzare entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione, gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento. Tale documento deve indicare le informazioni indicate al paragrafo 10.
- a fornire o far sì che venga fornito il riscontro al Segnalante.

**Fase 4 – Conclusione dell'istruttoria**

Il gestore *Whistleblowing* deve comunicare l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta all'Organo Amministrativo e all'OdV:

- in caso di esito negativo, archiviando con adeguata motivazione l'indagine; se rilevante ed inquadrata come Segnalazione Ordinaria, per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali;
- in caso di esito positivo, quindi alla presenza di *fumus* sulla fondatezza della Segnalazione, informa immediatamente gli organi preposti interni sulla base delle specifiche competenze.

**Fase 5 – Monitoraggio e azioni successive**

Se dalla Fase 4 dovessero emergere azioni correttive da porre in essere sul sistema di controllo interno, è responsabilità del management delle aree oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la risoluzione delle criticità rilevate.
Le funzioni preposte e/o l'OdV, per quanto di competenza, monitorano lo stato di attuazione delle azioni correttive attraverso "*follow-up*".

**Tracciabilità e archiviazione**

Il gestore *Whistleblowing,* anche attraverso le funzioni dedicate, tiene traccia di tutte le Segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo dei seguenti elementi:

- tipologia di Segnalazione ricevuta;
- indicazione del Segnalato e del Segnalante;
- data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della Segnalazione;
- istruttoria effettuata e relativa motivazione;
- documentazione ricevuta dal Segnalante.

La documentazione relativa alle Segnalazioni, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale. Tale documentazione è archiviata e conservata nel rispetto delle norme vigenti da parte del Comitato *Whistleblowing,* anche attraverso le funzioni competenti.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing* e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice *Privacy*, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste/ordini delle Autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

**Particolari casi di conflitti di interesse**

Con riferimento alle sole Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, qualora il gestore *Whistleblowing* dovesse trovarsi in una situazione di conflitto di interesse o in ogni caso

possa essere pregiudicata l'imparzialità e l'indipendenza nella gestione della Segnalazione, ricorreranno le condizioni per effettuazione una Segnalazione mediante il canale esterno.

## 9. Canali esterni

I Destinatari non hanno bisogno della previa autorizzazione della Società e non sono tenuti a notificarla per inoltrare segnalazioni o comunicazioni, nei casi previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

Alla presenza delle condizioni previste dall'art. 6 del Decreto *Whistleblowing*, il Destinatario può effettuare una Segnalazione Esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

In particolare, la segnalazione all'ANAC può essere effettuata nei seguenti casi:

- Se il canale interno obbligatorio:
  - non è attivo;
  - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.
- Se il Segnalante ha già effettuato la segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- Se il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna:
  - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
  - questa potrebbe determinare rischio di ritorsione.
- Se il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Nel caso in cui il gestore *Whistleblowing* dovesse trovarsi in una situazione di conflitto di interesse o in ogni caso in cui possa essere pregiudicata l'imparzialità e l'indipendenza nella gestione della segnalazione, ivi incluso il caso in cui la segnalazione riguardi violazioni commesse dal Comitato *Whistleblowing*.

Inoltre, alla presenza delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto *Whistleblowing*, il Destinatario può effettuare una Divulgazione Pubblica. In particolare, tale divulgazione è possibile nei seguenti casi:

- A una Segnalazione interna a cui la Società non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli:
- Il Segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al Segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- Il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Infine, il Decreto *Whistleblowing* riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Società.

Le regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

## 10. Reporting

Il gestore *Whistleblowing* predispone per l'Organo Amministrativo e l'Organismo di Vigilanza la seguente reportistica:

- una relazione alla fine dell'istruttoria relativa alla gestione della Segnalazione, con l'indicazione delle motivazioni dell'archiviazione, oppure con l'indicazione del *fumus* in caso di fondatezza della segnalazione. In ogni caso la relazione deve contenere, tenendo presente le previsioni del Decreto *Whistleblowing* rispetto alla riservatezza delle informazioni, i seguenti elementi:
  (i) la tipologia di Segnalazione ricevuta;
  (ii) l'indicazione del Segnalato e del Segnalante;
  (iii) la data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della Segnalazione;
  (iv) l'istruttoria effettuata e relativa motivazione;
  (v) la documentazione ricevuta dal Segnalante;
- un report annuale delle segnalazioni contenente i fascicoli delle Segnalazioni aperte nell'anno di riferimento e il relativo status.

## 11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni

I Segnalanti in buona fede sono tutelati da qualsiasi forma di discriminazione, ritorsione o penalizzazione, e il corretto adempimento del dovere di Segnalazione non può determinare l'instaurazione di procedimenti disciplinari, né l'applicazione delle relative sanzioni. Nella gestione delle Segnalazioni, è sempre garantita la riservatezza in merito all'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e i diritti della Società, nonché delle persone segnalate per errore o in mala fede.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- qualora sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale;
- il Segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile;
- nelle ipotesi in cui la riservatezza non sia opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

È vietata qualsivoglia azione ritorsiva o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante in ragione della Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale, formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette tutele valgono esclusivamente per le segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, la Società adotta le medesime modalità di tutela previste a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (ad esempio, le richieste dell'autorità giudiziaria).

## 12. Privacy

### Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle autorità competenti, previsto dalla presente Policy e dal Decreto *Whistleblowing*, deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice *Privacy*.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei princìpi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il gestore *Whistleblowing* è nominato quale soggetto incaricato al trattamento dei dati personali *ex* artt. 29 del GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice *Privacy* o Responsabile al trattamento dei dati personali *ex* art. 28 del GDPR.

La Società individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

### Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati

I dati personali raccolti ai fini della Policy di illeciti e irregolarità devono essere adeguati, pertinenti e non eccedere le finalità per cui vengono raccolti o successivamente trattati, e devono essere conservati per un periodo di tempo ragionevole. I dati personali trattati nell'ambito della Policy devono essere limitati ai dati strettamente e oggettivamente necessari per verificare le affermazioni contenute nella denuncia. Le relazioni sugli incidenti vengono conservate separatamente dagli altri dati personali. I dati personali devono essere conservati in conformità alle leggi vigenti.

### Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle Segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del Segnalato e del Segnalante, che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Nell'ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, i Segnalanti e i Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. L'identità del Segnalante e dei soggetti di cui al paragrafo 11 vengono trattati con la massima riservatezza in ogni fase della Policy.
Potrebbe essere necessario rivelare l'identità del Segnalante a chi di dovere nell'ambito di ulteriori indagini o procedimenti giudiziari, successivamente avviati.

## 13. Formazione

I Destinatari devono rispettare la presente Policy e partecipare alle sessioni di formazione in merito al Decreto *Whistleblowing*, al Codice Etico e al Modello.
Il gestore *Whistleblowing* deve essere specificamente formato per la gestione delle Segnalazioni, anche attraverso il continuo aggiornamento basato sia sulle novità normative e giurisprudenziali sia sulle *best practice*.

## 14. Sanzioni disciplinari

La Società provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito o illegale in linea con le previsioni del Decreto *Whistleblowing*, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica della Segnalazione.
I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, la Società adotterà delle sanzioni quando:

- accerta che siano 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'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- nel caso di cui all'art. 16, comma 3, ossia quando, salvo quanto previsto dall'art. 20 del Decreto *Whistleblowing*, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 15. Diffusione

Alla presente Policy deve essere garantita la massima diffusione possibile.
A tal fine, la Policy è inviata a:

- ogni membro dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale;
- ogni dipendente mediante le strategie comunicate ritenute più efficaci dalla Società.

La presente Policy è pubblicata sul sito internet della Società.
Le funzioni competenti della Società assicurano la consegna della Policy ai Destinatari, all'atto dell'assunzione per certificarne la presa visione.
I contratti predisposti o negoziati dalla Società, in essere con i Terzi, ove possibile, devono contemplare un dovere di segnalazione immediata al gestore *Whistleblowing* qualora gli stessi: (a) vengano a conoscenza, nell'esercizio della propria attività nei confronti della Società, di violazioni – anche solo presunte o tentate – del Modello; (b) subiscano, da parte di un qualsiasi esponente della Società, la richiesta di assumere condotte potenzialmente divergenti dal Modello.