

Francesco Toffoli S.p.A.

Procedura per la gestione delle segnalazioni

-

Whistleblowing

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. DEFINIZIONI	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
4. I SOGGETTI SEGNALENTI.....	5
5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
7. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
8. LA SEGNALAZIONE ANONIMA	8
9. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	8
10. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
10.1 Analisi preliminare della Segnalazione.....	9
10.2 Gestione della Segnalazione interna	10
10.3 Decisione sulla segnalazione	11
11. MISURE DI PROTEZIONE.....	11
12. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	12
13. RISERVATEZZA	12
14. TRATTAMENTO DATI PERSONALI.....	13
15. SANZIONI DISCIPLINARI.....	14
16. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	14
13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL WHISTLEBLOWING.....	15

1. INTRODUZIONE

La presente procedura regola l'effettuazione, la ricezione e la gestione delle segnalazioni interne di illeciti nell'ambito dell'attività di Francesco Toffoli spa

Essa ha lo scopo di istituire e regolare canali di segnalazione interna, che garantiscano 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, in conformità alla normativa e alle linee guida che trovano applicazione nell'ordinamento italiano in materia di *whistleblowing* e, in particolare:

- al 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"*, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un Contesto Lavorativo;
- alle linee guida dell'ANAC.

2. DEFINIZIONI

Termine utilizzato	Descrizione
ANAC	l'Autorità Nazionale Anticorruzione
Codice Privacy	il D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e successive modifiche e integrazioni
Decreto	il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche e integrazioni
Divulgazione pubblica	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;
GDPR	Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016
Gestore delle segnalazioni	Il soggetto individuato quale destinatario e gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 Decreto Whistleblowing.
Facilitatore	persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata
La Società	Francesco Toffoli S.p.A.

Persona coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
Piattaforma	software utilizzato per la gestione del canale di segnalazione
Segnalante	i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
Segnalazione	la Segnalazione effettuata in conformità alla presente Procedura e alla normativa applicabile in materia di <i>whistleblowing</i>
Seguito	l'azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
Soggetti Collegati	i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto <i>Whistleblowing</i> prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo Contesto Lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo
Gestore della segnalazione	soggetto che riceve e gestisce una segnalazione interna nella piattaforma
Riscontro	comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

Ritorsione	qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può
Violazioni	comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Procedura definisce le caratteristiche essenziali, le modalità di presentazione e i compiti dei soggetti preposti alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione della procedura eventuali procedimenti disciplinari e/o giudiziari attivati dalla Società, per il tramite delle funzioni deputate, all'esito dell'approfondimento effettuato sulla segnalazione.

La presente Procedura non si occupa delle segnalazioni esterne (presentate all'ANAC) né delle divulgazioni pubbliche, per le quali occorre fare riferimento alle specifiche previsioni del Decreto Whistleblowing e alle informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

4. I SOGGETTI SEGNALANTI

I soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

- 1) i lavoratori subordinati;
- 2) i lavoratori autonomi e i collaboratori;
- 3) i lavoratori o i collaboratori dei fornitori della Società;
- 4) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- 5) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- 6) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata: in costanza del rapporto giuridico, se il rapporto giuridico non è iniziato (quindi anche dai candidati); durante il periodo di prova; dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le violazioni che possono essere segnalate sono quelle di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e consistono in:

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 od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il Decreto *Whistleblowing* non trova applicazione per le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale che attengono al proprio rapporto di lavoro o ai rapporti di lavoro con il proprio superiore gerarchico; pertanto, le Segnalazioni di tal tipo non verranno trattate ai sensi della presente Procedura.

6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

“Vedi Policy Whistleblowing”

7. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il contenuto della segnalazione è libero, ma al fine di agevolare le indagini, è opportuno inserire i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate o attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

8. LA SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione anonima, ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore, sarà trattata alla stregua di una segnalazione interna ordinaria e parimenti gestita secondo quanto previsto dalla presente procedura, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate. La Società considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

In considerazione delle misure poste a tutela del segnalante, la Società incoraggia tuttavia l'inserimento dei dati del segnalante medesimo al fine di agevolare le indagini.

9. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La Società ha individuato quale destinatario delle Segnalazioni interne un Gestore interno appositamente nominato, il quale possiede sotto il profilo professionale e personale il requisito dell'autonomia, dell'imparzialità e dell'indipendenza richiesto dalla normativa nonché la necessaria autorevolezza e adeguate competenze tecniche per lo svolgimento del ruolo.

Tale soggetto è stato autorizzato al trattamento dei dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali, formato in materia di whistleblowing e sul funzionamento del sistema di whistleblowing applicato dalla Società in conformità alla presente Procedura e tenuto al rispetto di quanto previsto dalla stessa.

Nell'ipotesi in cui dovessero verificarsi situazioni di conflitto di interessi (ad esempio perché il Gestore stesso è oggetto della segnalazione) il Segnalante potrà utilizzare il canale di comunicazione esterno dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ovvero, se ricorrono le condizioni previste dall'art. 15 del Decreto Whistleblowing, effettuare una divulgazione pubblica

10. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

10.1 Analisi preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Gestore:

- a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) svolge un'analisi preliminare dei contenuti della Segnalazione, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della Procedura;
- c) classifica la Segnalazione:
 - **“non ammissibile”** e l'archivia, quando:
 - la stessa è manifestamente infondata, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura;
 - la Segnalazione ha un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero la Segnalazione è corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
 - viene prodotta solo documentazione, in assenza di una Segnalazione di condotte illecite;
 - **“ammissibile”** quando la stessa risulta essere stata inviata in conformità al Decreto *Whistleblowing* e alla presente Procedura e la violazione segnalata rientri nel campo di applicazione degli stessi.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite la Piattaforma (o di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto nel corso delle interlocuzioni con il Gestore).

Nel caso di Segnalazione “non ammissibile”, il Gestore della segnalazione dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante – tramite la Piattaforma – le ragioni dell'archiviazione.

La Segnalazione interna presentata tramite un canale diverso da quello indicato nella presente Procedura deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Gestore, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Nel caso in cui il Gestore dovesse trovarsi in una situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi in relazione al segnalante ovvero al contenuto della segnalazione o nel caso in cui lo dovesse riguardare direttamente, è tenuto ad astenersi.

10.2 Gestione della Segnalazione interna

Nel gestire la Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:

1. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, ove necessario, richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal fine, la Piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
2. fornisce seguito alle Segnalazioni ricevute;
3. 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 di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
4. in caso di permanenza in essere della condotta denunciata (o di sua imminente realizzazione, se non ancora compiuta), può richiedere alle funzioni competenti di assumere provvedimenti cautelari idonei a interromperla o prevenirla.

Il Gestore ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura.

A tal fine lo stesso è dotato di un autonomo budget di spesa.

Il Gestore ha, inoltre, la facoltà di sentire la Persona Coinvolta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le informazioni e la documentazione correlate alla segnalazione vengono gestiti e conservati solo all'interno della piattaforma, al fine di garantire il massimo livello di sicurezza e riservatezza e nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs 24/2023.

La Segnalazione e relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

10.3 Decisione sulla 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 Procedura nonché per identificare le misure disciplinari, le misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata, si procederà all'archiviazione.

Se, invece, il Gestore dovesse ravvisare la fondatezza della segnalazione, lo stesso deve rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni, i quali adotteranno le misure ritenute opportune per accertare responsabilità individuali ed eventualmente interessare le Autorità competenti, 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.

A tal fine il Gestore fornisce agli organi competenti una relazione che riassume l'iter dell'indagine ed espone le conclusioni a cui è giunto, fornendo eventuale documentazione a supporto.

L'organo preposto è il Consiglio di Amministrazione della Società nei confronti della quale è stata inviata la Segnalazione; nei casi di conflitti di interessi (qualora ad esempio uno o più componenti del CdA siano coinvolti nella segnalazione) il Gestore riferirà invece al Responsabile HR o al RSPP.

Ove ne ricorrano i presupposti, il Gestore delle segnalazioni si riserva la facoltà di denunciare i fatti oggetto della segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente.

A conclusione degli accertamenti, il Gestore delle segnalazioni informa il segnalante dell'esito degli stessi.

11. MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto *Whistleblowing* prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di Segnalazione e alle previsioni normative in favore di Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, comprendendo:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto¹ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
 - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione
 - o sussistessero le condizioni di cui ai successivi punti a)
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile;
- sanzioni (indicate nella presente Procedura).

Francesco Toffoli S.p.A. protegge il Segnalante in buona fede, pertanto, le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a) al momento della Segnalazione, il Segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere.
- b) la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*.

Le misure di protezione sopra elencate trovano applicazione anche in caso di Segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

12. 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 procedura, 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.

13. RISERVATEZZA

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.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

L'identità del Segnalante è coperta da segreto in un eventuale procedimento penale (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) e nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

Sono necessari la comunicazione per iscritto delle ragioni della rivelazione dell'identità del Segnalante e il consenso scritto del medesimo qualora:

- una contestazione disciplinare sia fondata in tutto o in una parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare (pena l'inutilizzabilità della Segnalazione nell'ambito del procedimento disciplinare);
- nei procedimenti instaurati in seguito a una Segnalazione, la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona cui è rivolta la contestazione.

14. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

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.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società deve essere disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Nel caso di professionisti che trattino i dati in qualità di autonomi titolari (ad es. consultazione di avvocati per l'acquisizione di un parere legale), gli stessi devono comunque assumere una formale obbligazione di riservatezza.

I Gestori sono autorizzati a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi del GDPR e del Codice Privacy.

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.

Nei casi in cui sussistano dubbi sulla pertinenza dei dati rispetto alla segnalazione, il Gestore evita qualsiasi loro trattamento eccetto la conservazione sino alla chiusura della segnalazione (conservazione ammessa data la difficoltà di valutare con certezza l'inutilità di un dato mentre sono ancora in corso gli accertamenti, e la necessità di documentare la correttezza delle attività di gestione della segnalazione).

15. SANZIONI DISCIPLINARI

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o “in mala fede”
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni;
- i soggetti che attuano eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché i soggetti che attuano ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura;
- il gestore della segnalazione interna nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell’identità del segnalante;
- il segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico e/o al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

16. CANALE DI SEGNALEZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può anche effettuare una segnalazione esterna all’ANAC se ricorrono specifiche condizioni, tra le quali:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o non è conforme alla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per l’utilizzo di tale canale di Segnalazione esterna si rinvia alle linee guida e al sito ufficiale dell’ANAC al presente URL: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Si precisa che al ricorrere delle seguenti condizioni, indicate all’art. 15 del Decreto *Whistleblowing* e sul sito dell’ANAC, al Segnalante è consentito ricorrere alla divulgazione pubblica della violazione qualora lo stesso:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha avuto riscontro;

- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi riceve la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL WHISTLEBLOWING

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili a tutti e disponibili sul sito internet mediante pubblicazione della policy completa del modello di segnalazione.

La formazione del personale in materia di whistleblowing è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.