

RETINA HOLDING S.r.l.

PROCEDURA AZIENDALE

*Gestione delle Segnalazioni
Whistleblowing*

INDICE

REGOLE CARDINE	3
1. OBIETTIVI	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE: DESTINATARI DELLE TUTELE	4
3. RISCHI	6
3.1 Rischi per la società	6
3.2 Rischi per il segnalante	8
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	8
4.1 Cosa può essere segnalato	8
4.2 Cosa non può essere segnalato	10
5. COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	11
5.1 Canali di segnalazione interni	11
5.2 Canale di segnalazione esterno (ANAC)	13
5.3 Divulgazione pubblica	13
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	14
7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI	16
7.1 Riservatezza	16
7.2 Divieto di ritorsioni	16

REGOLE CARDINE

Sono **destinatari delle tutele** previste dalla presente procedura e dalla normativa sul *whistleblowing*:

- **il segnalante**
- **gli altri soggetti indicati dal Decreto Whistleblowing**

Possono essere segnalate:

- condotte che possono configurarsi quali **reati/illeciti con riferimento al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**
- tutte le **violazioni delle norme e procedure previste nel Modello** o da quest'ultimo richiamate
- **violazioni di disposizioni nazionali ed europee richiamate dal Decreto Whistleblowing**

Non possono essere segnalate:

- le **contestazioni**, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse **di carattere personale** della persona segnalante
- **violazioni fondate su meri sospetti o voci**
- le **violazioni soggette a specifiche procedure di segnalazione** (ad esempio, nel settore dei servizi finanziari)
- **violazioni in materia di sicurezza nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso:

- **i canali interni** predisposti dalla Società
- mediante ricorso a **canale esterno** gestito dall'**Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC** al verificarsi di alcune condizioni
- attraverso **divulgazione pubblica**

Una segnalazione e/o divulgazione pubblica effettuata in assenza delle condizioni previste dalla legge espone il segnalante a responsabilità civili e penali (diffamazione, calunnia, etc.) e disciplinari ed esclude le tutele del segnalante previste dal Decreto Whistleblowing

Le tutele previste per il segnalante e gli altri soggetti sono:

Riservatezza: L'identità del segnalante così come tutti gli elementi della segnalazione non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni

Divieto di ritorsione: È fatto divieto alla Società e ai destinatari del Modello di compiere, in qualsiasi forma, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione

1. Obiettivi

Obiettivo della presente procedura e, più in generale, della relativa disciplina, è quello di favorire l'emersione dei reati garantendo la protezione del soggetto che secondo le modalità di seguito descritte segnala presunte condotte illecite. La protezione si esplicita garantendo la riservatezza della sua identità e tutelandolo rispetto a misure discriminatorie o comunque penalizzanti, nell'ambito del rapporto di lavoro, pubblico o privato.

Nei seguenti paragrafi si illustreranno i principi generali del Decreto Whistleblowing e le modalità per la segnalazione fissate da Retina Holding S.r.l. (la "Società").

2. Ambito di applicazione: Destinatari delle tutele

Possono avvalersi delle procedure di segnalazione e beneficiare del regime di protezione i seguenti soggetti:

- (i) il segnalante, cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- (ii) gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione dal Decreto *Whistleblowing*.

I segnalanti destinatari di tutela, anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, sono i seguenti:

- a) i lavoratori dipendenti della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio) e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96);
- b) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, ivi compresi:

- (i) i lavoratori autonomi indicati al Capo I della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri, etc.);
- (ii) i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di Procedura Civile (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, quali avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente;
- (iii) titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro", c.d. "etero-organizzazione");
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Gli "altri soggetti", diversi dai segnalanti, destinatari delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing sono:

- a) il facilitatore, inteso come la 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;

- b) le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- e) gli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- f) gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

3. Rischi

Di seguito vengono riportati a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali rischi coperti e mitigati dalla presente procedura.

3.1 Rischi per la società

Tra le principali conseguenze negative per le società ed i relativi costi finanziari derivanti dall'assenza di un sistema di *whistleblowing* troviamo:

1. **Mancanza di trasparenza:** Quando le aziende non incentivano il dialogo, i dipendenti smettono di condividere le proprie informazioni e sulle attività e sui risultati e sono meno propensi a segnalare i problemi dei processi interni. Una cultura del lavoro aperta ed etica rende i dipendenti più propensi a segnalare i problemi riscontrati nell'esercizio delle proprie funzioni e a sentirsi più apprezzati e rispettati.
2. **Minore motivazione e produttività del personale:** Una cultura del silenzio o un ambiente intimidatorio può avere un impatto negativo sui dipendenti. Può renderli meno produttivi ed influire sulle loro prestazioni e sulla loro motivazione. In tal senso, i sistemi di *whistleblowing* possono migliorare nel medio periodo le prestazioni del personale. Inoltre, possono garantire il mantenimento di buone relazioni con i dipendenti e di buone condizioni di lavoro.

3. **Calo della fiducia dell'opinione pubblica:** Quando vengono resi pubblici casi di cattiva condotta, la fiducia dell'opinione pubblica diminuisce. Le aziende che non dimostrano un certo livello di trasparenza sono considerate dall'opinione pubblica meno affidabili e capaci di affrontare gli illeciti.
4. **Sanzioni e perdite finanziarie:** La violazione delle regole può essere costosa. In caso di divulgazioni esterne alla stampa, il valore della Società può essere impattato negativamente. Altre potenziali conseguenze finanziarie includono la necessità di affrontare un maggior numero di azioni legali da parte degli azionisti e la diminuzione dei profitti nel tempo. La Direttiva UE sul *Whistleblowing* ha anche introdotto sanzioni per le aziende che non adottano misure per stabilire adeguati canali interni ed esterni di denuncia o per prevenire le rappresaglie.
5. **Danni reputazionali:** Quando le aziende incoraggiano una cultura del silenzio, contribuiscono ai cosiddetti white collars crimes con un conseguente impatto negativo sulle valutazioni di mercato e sulla reputazione. Le aziende con sistemi efficaci di *whistleblowing* possono evitare che i problemi diventino pubblici e ridurre le cause civili e la stampa negativa che danneggiano la loro reputazione.
6. **Riduzione della fidelizzazione del personale:** Non rispondere alle preoccupazioni dei dipendenti in merito a potenziali illeciti significa avere un maggiore turnover del personale e perdere dipendenti competenti e qualificati. Ciò comporta anche un aumento dei costi di assunzione e formazione.
7. **Scarsa gestione del rischio:** I programmi di *whistleblowing* spesso si sovrappongono alle politiche di gestione del rischio, perché entrambi si concentrano sulla conformità a regolamenti e leggi. Quando i programmi di *whistleblowing* sono mal gestiti, le aziende non sono in grado di identificare, valutare e ridurre i rischi nella loro completezza. L'assenza di un solido canale di segnalazione significa che le aziende non sono in grado di gestire efficacemente i rischi.
8. **Più ritorsioni:** Le ricerche dimostrano che quando i dirigenti percepiscono il *whistleblowing* come una minaccia alla loro autorità e all'immagine pubblica dell'azienda, aumentano le ritorsioni e la necessità di proteggere i dipendenti. Migliorare la cultura organizzativa e integrare le politiche di *whistleblowing* nella strategia di gestione del rischio può contribuire a ridurre gli episodi di ritorsione, che possono complicare ulteriormente i casi di cattiva condotta.

3.2 Rischi per il segnalante

Tra le principali conseguenze negative per i dipendenti derivanti dall'assenza di un sistema di *whistleblowing* troviamo:

1. **Ritorsioni:** Le possibili ritorsioni aziendali possono includere quanto segue:
 - Pettegolezzi e molestie dannose da parte dei colleghi;
 - Valutazione negativa delle prestazioni lavorative;
 - Trattenute del salario;
 - Perdita di benefici o privilegi;
 - Lavoro attentamente controllato e supervisionato;
 - Demansionamento o rifiuto di una promozione;
 - Licenziamento o pensionamento forzato.

Tutte queste situazioni possono essere fonte di stress per chiunque, e l'impatto fisico ed emotivo può essere enorme. Chi denuncia può facilmente sentirsi isolato e impotente.

2. **Impatto sui colleghi:** gli effetti della denuncia potrebbe impattare sui colleghi che potrebbero modificare l'approccio nei confronti del segnalante.
3. **Spese processuali:** L'assenza di tutele comporta la possibilità di dover andare incontro a spese legali e attività processuali lunghe e stressanti.

4. Oggetto della segnalazione

4.1 Cosa può essere segnalato

Possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni, quando la commissione possa pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società, e siano state apprese nell'ambito del contesto lavorativo:

- a) condotte che possono configurarsi quali reati/illeciti con riferimento al perimetro dei reati presupposto del D.lgs. 231/01 menzionati nell'elenco dei "*reati presupposto*" allegato al Modello;
- b) in generale, tutte le violazioni delle norme e procedure previste nel Modello e nel Codice Etico o da questi richiamate.
- c) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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.

d) violazioni di disposizioni europee che consistono in:

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti ed omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

L'elenco dettagliato delle disposizioni indicate nelle lettere c) e d) è contenuto nell'Allegato al Decreto Whistleblowing.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, citiamo alcuni settori normativi che potrebbero riguardare tematiche più vicine all'ambito operativo della Società e alla sua organizzazione:

- requisiti di sicurezza;
- tutela dell'ambiente;
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La tutela prevista dal Decreto Whistleblowing è garantita solo ove sussistano fondati motivi che portino il segnalante o a ritenere che l'informazione sia vera.

Le condotte segnalate devono essere circostanziate e riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Sono sicuramente ricompresi i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nel Modello.

Sono considerate anonime le segnalazioni trasmesse oralmente oppure rese attraverso la missiva cartacea e che:

- Non rechino alcuna sottoscrizione da parte del segnalante;
- Rechino una sottoscrizione illeggibile o che non consenta di individuare il soggetto segnalante;
- Pur apparendo riferibili a un soggetto non consentano, comunque, di individuarlo con certezza.

Rivelazione di informazioni riservate

Si precisa che non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni: (i) coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o (ii) relative alla tutela del diritto d'autore o (iii) alla protezione dei dati personali **se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.**

4.2 Cosa non può essere segnalato

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad esempio: questioni relative ai rapporti interpersonali all'interno dell'azienda, in materia di orari di lavoro, permessi e ferie, variazioni salariali, ecc.).

Devono, inoltre, ritenersi escluse dalle segnalazioni "*tutelate*" quelle fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione.

Inoltre, il Decreto Whistleblowing **non trova applicazione:**

- alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che

già garantiscono apposite procedure di segnalazione (ad esempio nel settore dei servizi finanziari);

- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Le tutele previste dal Decreto Whistleblowing non sono garantite quando 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; in tali casi al segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare

Resta impregiudicata la responsabilità civile, penale e disciplinare del segnalante 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 del presente istituto, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in oggetto che possa configurarsi come calunnia o diffamazione.

5. Come effettuare la segnalazione

Il Decreto Whistleblowing prevede che - ferma restando la facoltà di denuncia all'autorità giurisdizionale - la segnalazione possa essere effettuata attraverso i canali interni predisposti dalla società o, al verificarsi di alcune condizioni, mediante ricorso a canale esterno gestito dall'ANAC o attraverso divulgazione pubblica. Si illustrano di seguito i singoli canali di segnalazione e le circostanze in cui possono essere adoperati.

5.1 Canali di segnalazione interni

La scelta - rispetto alla definizione di quali canali di segnalazione interna possano essere messi a disposizione del segnalante - tra c.d. piattaforma (di segnalazione) *on-line* e modalità analogica/cartacea è una valutazione rimessa alla singola impresa, in funzione di diverse considerazioni riconducibili al contesto, alla dimensione aziendale, alla funzionalità rispetto allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni adottate. In questo contesto, andrà ovviamente considerato anche lo sforzo organizzativo che l'impresa ha la capacità di affrontare per dotarsi di una piattaforma *on-line*, considerazione che potrebbe suggerire, specie per le imprese di minori

dimensioni e/o in fase di prima applicazione, di optare per la soluzione della posta cartacea. Quest'ultima considerazione e correlati parametri - che trovano applicazione nel caso della Società - hanno indotto, quantomeno in questa prima fase di applicazione della procedura, ad attivare esclusivamente un canale di segnalazione interna cartacea, come nel seguito dettagliato.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare: - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; o la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il segnalante può inviare la segnalazione con le seguenti modalità:

- (i) **in via preferenziale**, mediante **posta ordinaria**, attraverso l'invio (a mezzo lettera raccomandata) in busta chiusa e sigillata - contenente una lettera accompagnatoria sottoscritta e indicante i propri recapiti ed eventuale documentazione allegata - presso la sede della Società all'indirizzo "*Retina Holding S.r.l., Via Archimede 37, 00197 - Roma*". Più in particolare, la segnalazione andrà inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "*riservata all'Organismo di Vigilanza*" o, se la violazione riguarda l'Organismo di Vigilanza, "*riservata al Presidente del Consiglio di Amministrazione*".
- (ii) **in forma orale**, il segnalante può chiedere - tramite l'Organismo di Vigilanza - di effettuare la segnalazione in un incontro diretto che potrà avvenire, a scelta del segnalante, in presenza (nel luogo indicato dall'Organismo di Vigilanza) o tramite videoconferenza organizzata su una piattaforma informatica da un *account* esterno alla Società. Ove la segnalazione riguardi una violazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, la richiesta di cui sopra andrà veicolata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

5.2 Canale di segnalazione esterno (ANAC)

Esclusivamente per le segnalazioni di fatti diversi dalla violazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e della violazione del Modello, il segnalante può effettuare la segnalazione all'ANAC quando sussista una delle seguenti condizioni:

- (i) nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- (ii) una segnalazione effettuata non ha avuto seguito;
- (iii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- (iv) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono definite dall'ANAC con le linee guida disponibili sul sito internet dell'Autorità attualmente consultabile al seguente *link*: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3>.

5.3 Divulgazione pubblica

In caso di inefficacia dei canali di segnalazione interni e del canale esterno, il segnalante - in relazione a fatti diversi dalla violazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e della violazione del Modello - può rendere la segnalazione di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone **esclusivamente quando**:

- (i) ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- (ii) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'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;
- (iii) sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, la persona ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (iv) sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere

occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Una divulgazione pubblica effettuata in assenza delle condizioni previste dalla legge espone il segnalante a responsabilità civili e penali (diffamazione, calunnia, etc.) e disciplinari ed esclude le tutele del segnalante previste dal Decreto Whistleblowing.

6. Gestione della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza gestisce le segnalazioni ricevute in conformità alla presente procedura. L' Organismo di Vigilanza predispone, compila e conserva un registro (cartaceo e/o informatico) in cui vengono conservate le informazioni rilevanti con riferimento a ciascuna segnalazione.

Qualsiasi soggetto, diverso dall'Organismo di Vigilanza, che riceva la segnalazione deve inoltrarla senza indugio all'effettivo destinatario indicato nella comunicazione medesima.

Nel caso di segnalazione orale, l'incontro diretto - previo consenso del segnalante - è documentato dall'Organismo di Vigilanza o da componente da questo designato, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

L'Organismo di Vigilanza conserva la comunicazione ricevuta garantendo la riservatezza del segnalante e delle informazioni contenute nelle segnalazioni e conservando le informazioni e i documenti in modo che non sia accessibile a terzi.

Per l'esame della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza può richiedere chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione. In caso di particolare complessità o di necessità di esaminare questioni non di sua competenza, l'Organismo di Vigilanza può chiedere supporto ad altre funzioni della Società o a soggetti esterni. Nei suddetti casi, l'Organismo di Vigilanza adotta le necessarie cautele a garanzia della riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito dello svolgimento delle attività di verifica l'Organismo di Vigilanza e i soggetti da questo incaricati, sono dotati dei più ampi poteri di accesso a qualsiasi informazione aziendale funzionale alla conduzione dell'indagine, sempre nel rispetto della riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza esegue tempestivamente una verifica preliminare di ammissibilità preventiva della segnalazione sulla base dei seguenti criteri:

1. rilevanza della condotta oggetto di segnalazione;
2. verosimiglianza della segnalazione;
3. riferibilità della condotta oggetto di segnalazione a quelle previste dal Decreto Whistleblowing;
4. descrizione sufficientemente circostanziata della condotta oggetto di segnalazione;
5. rapporto tra segnalante e condotta oggetto di segnalazione con specifico riferimento alle modalità di conoscenza dei fatti descritti.

In caso di inammissibilità della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della segnalazione comunicando al segnalante l'avvenuta archiviazione e i motivi dell'archiviazione stessa.

In caso di ammissibilità della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve:

6. entro 7 (sette) giorni dalla ricezione dare avviso di ricevimento al segnalante;
7. mantenere un'interlocuzione con il segnalante ove necessario;
8. fornire riscontro - cioè dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione - entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;
9. dare seguito in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Una volta espletate le necessarie indagini, entro 90 (novanta) giorni dal ricevimento della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, in relazione ai profili di irregolarità riscontrati, valuta a chi inoltrare il contenuto della segnalazione e dell'istruttoria svolta tra i seguenti soggetti, Dirigente/Responsabile della Funzione a cui è ascrivibile il fatto, Responsabile delle Risorse Umane, Consiglio di Amministrazione. In caso di particolare complessità che richiedano supplementi di indagini, il termine di 90 (novanta) giorni può essere prorogato a discrezione dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

7. Tutela del segnalante e degli altri soggetti

7.1 Riservatezza

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato. 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 del segnalante.

Le norme di protezione contenute nel Decreto Whistleblowing non si applicano, per definizione, alle segnalazioni anonime essendo preordinate a tutelare il segnalante e gli altri soggetti da rischi di ritorsioni. Tuttavia, esse possono trovare applicazione qualora a seguito di una segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore, che può allora chiedere di avvalersi della tutela prevista dalla legge.

7.2 Divieto di ritorsioni

È fatto divieto alla Società e ai destinatari del Modello di compiere, in qualsiasi forma, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per ritorsione si intende *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”* tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti atti:

- 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.

La persona oggetto di ritorsione può comunicare all'ANAC le misure ritorsive che ritenga di aver subito e se la procedura di verifica compiuta dall'ANAC ha esito positivo, gli atti ritorsivi sono considerati nulli.

Il sistema disciplinare previsto dal Modello (*cf.* Parte Generale del Modello, § 9) sanziona i destinatari che violino le misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti, nonché i dipendenti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.