Procedura Whistleblowing

Adottata ai sensi del D.lgs. 24/2023

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE – APPENDICE 1.B

Ultima approvazione con delibera del CdA del 17.07.2024 *(il Legale Rappresentante)*

1. Introduzione - Quadro legislativo

Fondamento normativo della presente Procedura è il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing") recante "*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".*

La Procedura è adottata altresì nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "MOG231") di cui la Società è dotata e del quale costituisce parte integrante.

Scopo della Procedura è pertanto quello di definire e regolare le modalità di presentazione, ricezione e gestione interna delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della Società ovvero violazioni del MOG231 di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Questa Procedura si propone quindi di eliminare quei fattori che possono disincentivare o ostacolare l'uso dell'istituto, come ad esempio dubbi e perplessità sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è di fornire al whistleblower istruzioni operative chiare riguardo all'oggetto, al contenuto, ai destinatari e alle modalità di invio delle segnalazioni, nonché circa le forme di protezione che il nostro sistema giuridico offre.

2. Oggetto della procedura

La Procedura riguarda la tutela delle persone che, all'interno del loro ambiente lavorativo, denunciano violazioni delle normative nazionali o dell'Unione Europea che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità della BISIACH&CARRÙ.

A tale fine ed in conformità con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, la Procedura si pone gli obiettivi di seguito indicati:

- identificare i soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- individuare l'ambito oggettivo di segnalazione, nonché i contenuti minimi delle stesse;
- istituire un canale interno per la presentazione delle segnalazioni e fornire istruzioni sul suo utilizzo;
- fornire informazioni relative agli ulteriori canali di segnalazione;

- definire ruoli e responsabilità dei soggetti incaricati della ricezione e gestione delle segnalazioni interne;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute ed i relativi aspetti procedurali;
- garantire la riservatezza e le misure di protezione previste dalla legge;
- definire le responsabilità di tutti i soggetti, a vario titolo, coinvolti dalla segnalazione.

Ai fini della regolamentazione della disciplina interna del Whistleblowing si è tenuto conto, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, delle Linee Guida e degli ulteriori atti di indirizzo adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia.

La presente Procedura **non si applica** a:

- controversie, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del denunciante o della persona che ha presentato un reclamo all'autorità giudiziaria o contabile che riguardano esclusivamente i propri rapporti di lavoro individuali, o relative ai propri rapporti di lavoro con i superiori;
- denunce di violazioni già regolamentate obbligatoriamente dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 o da quelli nazionali che costituiscono l'attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, anche se non menzionati nella parte II dell'allegato precedentemente citato;
- denunce di violazioni relative alla sicurezza nazionale.

Tuttavia, rimangono valide le disposizioni riguardanti il diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o sindacati, la protezione contro comportamenti o atti illeciti commessi in seguito a tali consultazioni, l'autonomia delle parti sociali e il loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché la repressione delle condotte antisindacali secondo l'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Definizioni

Per quanto riguarda la presente Procedura, si applicano le seguenti definizioni:

- **A.N.A.C.**: l'Autorità Nazionale Anticorruzione istituita dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 destinataria delle segnalazioni esterne;
- **CONTESTO LAVORATIVO**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici con la Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce

informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

- **DECRETO WHISTLEBLOWING**: Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recante "*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*";
- **DENUNCIA**: La denuncia effettuata alle Autorità Giudiziarie (es. Procura della Repubblica) o Contabili ai sensi di quanto previsto dalla legge;
- **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;
- **FACILITATORE**: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI**: le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **MOG231**: il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 e volto a prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- **ODV**: l'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nominato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG231 e di curare il suo aggiornamento;
- **PERSONA COINVOLTA**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING**: il canale interno adottato dalla Società per la trasmissione delle segnalazioni che garantisca 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;

- **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING:** il soggetto interno individuato dalla Società quale responsabile della gestione della Piattaforma Whistleblowing e della ricezione e gestione della segnalazione;
- **RISCONTRO**: la 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, 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;
- **SEGNALANTE**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **SEGNALAZIONE**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **SEGNALAZIONE ANONIMA**: la segnalazione pervenuta alla Società senza l'indicazione dell'identità del segnalante;
- **SEGNALAZIONE ESTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno previsto dall'art. 7 del D.lgs. 24/2023;
- **SEGNALAZIONE INTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla presente Procedura (cd. "Piattaforma Whistleblowing");
- **SEGUITO**: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **VIOLAZIONI**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera a) del D.lgs. 24/2023 ovvero dalla presente Procedura.

4. Soggetti che possono presentare una segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- i **dipendenti**, a qualsiasi titolo, di BISIACH&CARRÙ, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo 81/2015 (ad esempio: rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio) o

dall'art. 54-bis del Decreto-Legge 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 96/2017 (lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);

- i **lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al Capo I della Legge 22 Maggio 2017, N. 81;
- i titolari di un **rapporto di collaborazione** di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile (ad esempio: 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) che svolgono la propria attività a favore di BISIACH&CARRÙ;
- i titolari di un **rapporto di collaborazione** di cui all'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente), che svolgono la propria attività a favore di BISIACH&CARRÙ;
- i **lavoratori** o i **collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa **presso fornitori** di beni o servizi o che realizzano opere a favore di BISIACH&CARRÙ;
- i **liberi professionisti** e i **consulenti** che prestano la propria attività a favore di BISIACH&CARRÙ;
- i **volontari** e i **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso BISIACH&CARRÙ;
- gli **Amministratori**, i **Sindaci** e i **Revisori** della Società, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso BISIACH&CARRÙ.

La segnalazione può essere effettuata altresì:

- **quando i rapporti giuridici di cui sopra non sono ancora iniziati**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- **durante il periodo di prova**;
- **successivamente allo scioglimento del rapporto** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Si precisa che in caso di distacco (o situazioni analoghe) di un dipendente BISIACH&CARRÙ presso un'altra Società, la segnalazione deve essere presentata nell'ambito della Società alla quale si riferiscono i fatti.

La presente Procedura non si applica a segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra richiamati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali in

quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in proprio, non spendendo la sigla sindacale.

5. Oggetto della segnalazione

In ossequio a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing possono essere oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società commesse nell'ambito del contesto lavorativo o di un rapporto giuridico con la stessa, nonché violazioni del MOG231 di cui la Società è dotata.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare altresì violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal Decreto Whistleblowing.

Nel dettaglio, rientrano tra le violazioni per le quali è possibile presentare una segnalazione ai sensi della presente Procedura:

1. **Violazioni del MOG231** e del **Codice Etico** adottati da BISIACH&CARRÙ e **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001** che non rientrano nei casi indicati ai punti seguenti;
2. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nell'Allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'Allegato al Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori (laddove applicabili):
    - 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;

3. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione** di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, di cui all'articolo 26, paragrafo 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;
5. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione** nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

Le segnalazioni relative alle materie di cui sopra possono riguardare informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Decreto Whistleblowing, resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; procedura penale, con particolare riferimento all'obbligo di segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.; autonomia e indipendenza della magistratura; difesa nazionale e ordine e sicurezza pubblica; esercizio dei diritti dei lavoratori.

6. Segnalazioni non ammesse

In ossequio a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del Decreto Whistleblowing, **non sono oggetto della presente Procedura** le segnalazioni relative a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate[1];

[1] *"Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato":* Linee Guida ANAC, pag. 28.

- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'unione europea o nazionali indicati 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 (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing;
- 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.

Non sono altresì ricomprese tra le violazioni segnalabili ai sensi della presente Procedura le notizie:

- palesemente prive di fondamento;
- che siano già totalmente di dominio pubblico;
- fondate su informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Si precisa che le eventuali segnalazioni vietate ai sensi del presente paragrafo non verranno prese in considerazione.

7. Segnalazioni anonime

Le **segnalazioni anonime** o prive di elementi che consentano di identificare il loro autore sono ammesse, purché siano adeguatamente circostanziate e documentate.

La segnalazione anonima deve pertanto essere corredata da elementi e informazioni tali da far comunque emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. indicazione di specifiche aree aziendali, nominativi, qualifiche, uffici, eventi particolari, etc.).

Le tutele previste dalla presente Procedura si estendono altresì anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

8. Modalità di presentazione delle segnalazioni

Il Decreto Whistleblowing, ferme le condizioni di utilizzo descritte nella presente Procedura, prevede le seguenti modalità di presentazione delle segnalazioni:

1. **segnalazione interna**: comunicazione scritta o orale mediante l'uso dei canali all'uopo istituiti dalla Società e descritti nella presente Procedura;

2. **segnalazione esterna**, mediante utilizzo del canale di segnalazione istituito presso ANAC;
3. **divulgazione pubblica**, mediante divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
4. **denuncia alle Autorità**.

Si precisa che la modalità di segnalazione interna è da ritenersi prioritaria rispetto alla segnalazione esterna ed alla divulgazione pubblica.

9. Segnalazione interna

BISIACH&CARRU', sentite le rappresentanze sindacali, ha attivato un canale di segnalazione interna che assicura la protezione dell'identità del segnalante, dell'individuo coinvolto e di chiunque altro menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della documentazione allegata.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite un canale crittografato, fornito in virtù dell'implementazione della Piattaforma WHISTLEBLOWING SHT, il cui portale può essere facilmente raggiunto dalla sezione "WHISLTEBLOWING" sul sito web della società www.bisiachcarru.it

In ossequio alle previsioni di cui all'art. 32 GDPR la Piattaforma Whistleblowing è dotata di misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza commisurata al rischio, nonché di misure volte ad assicurare l'accesso al contenuto delle segnalazioni alle sole persone autorizzate.

In alternativa, è altresì possibile presentare una segnalazione mediante **richiesta di colloquio orale diretto con il Responsabile Whistleblowing.**

In tale ipotesi, previa fissazione di appuntamento, il Responsabile Whistleblowing si rende disponibile, entro il termine di 10 giorni lavorativi dalla richiesta, ad effettuare un incontro in luogo idoneo a garantire la riservatezza della persona segnalante.

Al fine di massimizzare la tutela della riservatezza, è tuttavia raccomandato l'invio della segnalazione tramite Piattaforma Whistleblowing.

10. Contenuto minimo della segnalazione

Per consentire il corretto svolgimento delle attività istruttorie, **la segnalazione deve indicare quantomeno**:

- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (se conosciute);
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro dei fatti segnalati.

È fatto divieto di:

- presentare, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;
- utilizzare espressioni ingiuriose o offensive;
- presentare segnalazioni con finalità puramente calunniose o diffamatorie, in particolare se inerenti ad abitudini, orientamenti sessuali, religiosi, politici, etc.

La violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare e, come tale, sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare del MOG231.

11. Il Responsabile Whistleblowing

La Società ha individuato quale Responsabile della gestione del canale interno di segnalazione ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.lgs. 24/2023 una risorsa interna dedicata (cd. **Responsabile Whistleblowing**) dotata di adeguata preparazione e competenza in materia di Whistleblowing e trattamento dei dati personali.

Il Responsabile Whistleblowing è autonomo e indipendente ed agisce in via esclusiva e con piena libertà decisionale per quanto concerne le attività di gestione della segnalazione interna indicate nella presente Procedura.

Al medesimo spetterà la gestione di tutta la procedura Whistleblowing.

Nello specifico Il Responsabile Whistleblowing deve:

- monitorare i canali di comunicazione;
- verificare la veridicità delle segnalazioni;
- aprire un'istruttoria per qualificare giuridicamente i comportamenti/fatti segnalati;
- dare diligente seguito alla segnalazione;
- garantire la riservatezza del segnalante e della documentazione raccolta rispetto ai soggetti terzi.

È fatto divieto per qualsiasi altra funzione non autorizzata di occuparsi della gestione delle segnalazioni o anche solo di conoscerne il contenuto.

Nel caso in cui **la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing**, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, questa **dovrà essere trasmessa al Responsabile Whistleblowing entro sette giorni dal suo ricevimento**, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora il Responsabile Whistleblowing risulti persona coinvolta dalla segnalazione, il segnalante dovrà ricorrere ad altre forme di segnalazione (segnalazione esterna, denuncia o divulgazione pubblica) previste dalla presente Procedura ovvero, in caso di segnalazione di illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del MOG231, effettuare una segnalazione all'OdV tramite i canali istituiti dal MOG231 per la gestione dei flussi informativi (Procedura 1 "Gestione dei rapporti con l'OdV").

12. La gestione della segnalazione interna – procedimento

Il procedimento di gestione della segnalazione interna prevede le seguenti fasi:

12.1. Registrazione della segnalazione e adempimenti generali

A seguito della ricezione della segnalazione il Responsabile Whistleblowing è tenuto a rilasciare al segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione**.

In caso di segnalazione presentata oralmente, in occasione dell'incontro e previo consenso del segnalante, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a documentare la segnalazione in apposito verbale sottoscritto dal segnalante ovvero mediante trascrizione del contenuto della segnalazione nella Piattaforma Whistleblowing dando seguito agli adempimenti di cui sopra.

Sono altresì garantite le **interlocuzioni tra il Responsabile Whistleblowing e la persona segnalante** durante tutto l'iter di gestione della segnalazione, anche al fine di richiedere integrazioni o agevolare le attività istruttorie, nonché dare **diligente seguito** alla segnalazione.

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere al Responsabile Whistleblowing informazioni sullo stato di avanzamento della segnalazione.

Il Responsabile Whistleblowing, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es. divieti previsti dal codice di procedura penale) è tenuto a dare tempestivo riscontro alla richiesta.

12.2. Valutazione preliminare

Immediatamente dopo la ricezione della segnalazione, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a:

- eseguire una verifica preliminare sulla qualifica del soggetto segnalante e sulla legittimazione dello stesso a presentare la segnalazione, sulla base dei parametri fissati in relazione all'ambito soggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing richiamate nel paragrafo 4 della presente Procedura;
- verificare che la segnalazione rispetti le condizioni oggettive di applicazione del Decreto Whistleblowing e non rientri tra le segnalazioni vietate o non sia relativa a materie o fatti non rilevanti così come indicato nei paragrafi 5 e 6 della presente Procedura;
- effettuare una valutazione sulla sussistenza degli ulteriori requisiti essenziali e dei contenuti della segnalazione;
- ove necessario, richiedere al segnalante e/o agli altri soggetti coinvolti eventuali chiarimenti o integrazioni, anche documentali.

Laddove ritenuto necessario dal Responsabile Whistleblowing, le attività di cui sopra potranno essere svolte altresì:

- con il supporto di consulenti esterni specializzati;
- con il coinvolgimento dell'OdV, al fine della valutazione dell'inerenza della segnalazione con il D.lgs. 231/2001.

Qualora emerga (per espressa indicazione del segnalante ovvero a seguito dell'analisi di cui sopra) che la segnalazione sia rilevante ex D.lgs. 231/2001 o concernente violazioni del MOG231 (di seguito anche "Segnalazioni 231") **il Responsabile Whistleblowing dovrà darne tempestiva comunicazione all'OdV a mezzo degli appositi canali predisposti dal MOG231** (Procedura 1 "Gestione dei rapporti con l'OdV").

In ogni caso, l'OdV ha facoltà di richiedere al Responsabile Whistleblowing informazioni in merito a tutte le segnalazioni ricevute ed alla loro gestione, nonché accedere alla relativa documentazione (ad esclusione dei dati relativi al segnalante ed agli altri soggetti coinvolti) anche al fine di valutare la rilevanza delle violazioni con il MOG231.

L'OdV e gli eventuali ulteriori soggetti esterni coinvolti dal Responsabile Whistleblowing sono tenuti a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione in ossequio a quanto previsto dalla presente Procedura.

12.3. Archiviazione

Il Responsabile Whistleblowing è tenuto ad **archiviare** la segnalazione nel caso in cui ritenga, anche a seguito di richiesta di chiarimenti o integrazioni, che la stessa sia inammissibile per una delle seguenti ragioni:

- segnalazione non ammessa ai sensi della presente Procedura (par. 6);
- irrilevanza della segnalazione in quanto non rientrante nel novero delle violazioni oggetto del Decreto Whistleblowing (par. 5);
- manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- mancato riscontro da parte del segnalante a richieste di eventuali chiarimenti, integrazioni documentali e informazioni ulteriori, anche con riferimento ai casi di cui ai punti precedenti, entro 3 mesi dalla richiesta;

L'archiviazione della segnalazione deve essere adeguatamente motivata e tempestivamente comunicata al segnalante.

12.4. Istruttoria

Dopo aver valutato l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile Whistleblowing deve dare avvio all'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Nel dettaglio, il Responsabile Whistleblowing deve:

- effettuare una analisi preliminare sulla potenziale gravità della violazione e sul livello di rischio per l'integrità della Società, anche al fine di delineare un programma operativo e richiedere tempestivamente l'eventuale supporto di professionisti esterni nel caso in cui la segnalazione riguardi tematiche complesse che non possono essere approfondite internamente;
- avviare le eventuali investigazioni relative alle violazioni oggetto della segnalazione;

- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e, ove necessario, richiedere a quest'ultimo eventuali chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori;
- ove necessario, acquisire atti e documenti, nonché avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali e/o organi di controllo, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Nel corso dell'intera fase istruttoria il Responsabile Whistleblowing e gli ulteriori soggetti coinvolti sono tenuti al rigoroso rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori (e della persona) e degli specifici limiti imposti dalle normative applicabili, garantendo:

- in materia di protezione dei dati personali, la tutela della riservatezza del segnalante e degli ulteriori soggetti coinvolti e il rispetto dei principi generali in materia di trattamento dei dati personali (cfr. Regolamento UE 679/2016, c.d. GDPR);
- in ambito giuslavoristico, il rispetto dei limiti e delle peculiarità previsti nei confronti del datore di lavoro con riferimento a indagini interne e procedimenti disciplinari (art. 4 Statuto Lavoratori);
- le tutele previste dai codici di rito in ordine ai diritti di difesa e di autoincriminazione.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricezione della segnalazione il Responsabile Whistleblowing deve predisporre un **report di chiusura** della fase istruttoria e darne riscontro formale al segnalante informandolo circa il seguito che è stato dato alla segnalazione (archiviazione o avvio delle indagini), nonché in merito alle attività intraprese per la valutazione delle stesse.

In caso di eccezionale complessità della segnalazione o necessità istruttorie, ovvero in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, previa tempestiva comunicazione a quest'ultimo, il Responsabile Whistleblowing potrà prorogare la durata della fase istruttoria per il tempo necessario al suo compimento.

L'esito della fase istruttoria dovrà in ogni caso essere comunicato al segnalante.

Tutte le comunicazioni con il segnalante e tutte le acquisizioni di informazioni o documenti devono avvenire tramite i canali interni di segnalazione sopra descritti.

12.5. Chiusura del processo di gestione della segnalazione

All'esito della fase istruttoria il Responsabile Whistleblowing deve:

- in caso di manifesta infondatezza della segnalazione, procedere all'archiviazione della stessa secondo le modalità ed i criteri di cui al precedente punto 12.3);
- nel caso in cui la segnalazione non risulti manifestamente infondata (cd. fumus di fondatezza), **informare tempestivamente le funzioni aziendali preposte alla valutazione delle conseguenze delle violazioni riscontrate**, affinché queste esperiscano le dovute attività eventualmente applicando le conseguenti sanzioni disciplinari e le ritenute azioni correttive e migliorative.

Le accertate violazioni rilevanti ex D.lgs. 231/2001 ovvero le violazioni del MOG231 o del Codice Etico dovranno essere tempestivamente comunicate all'OdV e gestite in conformità con quanto previsto dal MOG231 stesso.

Non spetta al Responsabile Whistleblowing accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società in relazione alla segnalazione.

La chiusura del processo di gestione della segnalazione deve essere tempestivamente comunicata al segnalante.

12.6. Conservazione della documentazione

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni ed alle conseguenti attività istruttorie e di gestione delle stesse deve essere conservata a cura del Responsabile Whistleblowing, per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque **non oltre 5 anni** dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di gestione della segnalazione, fatti salvi eventuali tempi ulteriori in caso di necessità di accertamento e difesa in sede giudiziaria.

Fatte salve specifiche disposizioni di legge in materia di vigilanza e controllo degli organi interni (es. Collegio Sindacale, OdV, etc.) e delle Autorità (es. Magistratura) l'accesso alla documentazione ed ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al Responsabile Whistleblowing.

L'OdV ha facoltà di accedere, in qualsiasi momento, alla documentazione relativa alle segnalazioni (ad esclusione dei dati relativi al segnalante ed agli ulteriori soggetti coinvolti) e richiedere al Responsabile Whistleblowing informazioni in merito alle segnalazioni ricevute ed alle attività istruttorie poste in essere.

La gestione dei flussi informativi verso l'OdV è disciplinata nella procedura 1 "Gestione dei rapporti con l'OdV" di cui al presente MOG231.

È fatto obbligo di rispettare quanto previsto dalla presente Procedura in materia di trattamento dei dati personali e tutela della riservatezza.

13. Gli ulteriori canali di segnalazione

Ferma restando la preferenza del canale interno di cui al paragrafo precedente, il Decreto Whistleblowing ha previsto ulteriori canali di segnalazione per le violazioni che afferiscono al Diritto dell'Unione ed alla normativa nazionale di recepimento.

Nel dettaglio, i canali di seguito descritti possono essere utilizzati per la segnalazione:

- di **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto 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;
- di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- di atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 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
- di atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.

Non sono oggetto di segnalazione esterna, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità gli illeciti rilevanti ex D.lgs. 231/2001 o le violazioni del MOG231 che non rientrino nelle violazioni di cui sopra.

13.1. Segnalazione esterna

Una segnalazione esterna può essere presentata se, al momento della sua presentazione, si verifica una delle seguenti condizioni:

- Il canale di segnalazione interna non è attivo;
- Il segnalante ha già presentato una segnalazione interna, che non è stata seguita;
- Il segnalante ha validi motivi per credere che, se presentasse una segnalazione interna, questa non riceverebbe un seguito adeguato o potrebbe comportare rischio di ritorsioni;
- Il segnalante ha validi motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Il canale di segnalazione esterna, come previsto dall'articolo 7 del d.lgs. 24/2023, è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing).

Le segnalazioni esterne sono presentate per iscritto attraverso la piattaforma informatica o oralmente tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, o, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto programmato entro un periodo ragionevole.

Qualsiasi segnalazione esterna inviata ad un ente diverso dall'ANAC viene trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, informando il segnalante della trasmissione.

Nella gestione del canale di segnalazione esterna, l'ANAC esegue le seguenti attività:

- Fornisce informazioni sull'utilizzo dei canali di segnalazione interna ed esterna, e sulle misure di protezione previste dal Capo III del d.lgs. 24/2023, a chiunque ne abbia interesse;
- Conferma la ricezione della segnalazione esterna al segnalante entro sette giorni dalla data di ricevimento, a meno che il segnalante non richieda esplicitamente il contrario o l'ANAC ritenga che la notifica possa compromettere la riservatezza dell'identità del segnalante;
- Mantiene il dialogo con il segnalante e, se necessario, chiede ulteriori informazioni;
- Segue con diligenza le segnalazioni ricevute;
- Conduce l'indagine necessaria per rispondere alla segnalazione, anche attraverso audizioni e acquisizione di documenti;
- Fornisce feedback al segnalante entro tre mesi, o, in presenza di ragioni giustificate e motivate, sei mesi dalla data di notifica di ricevimento della segnalazione esterna, o, in assenza di tale notifica, alla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- Comunica al segnalante l'esito finale.

L'ANAC può decidere di non dare seguito a segnalazioni che riguardano violazioni di minore importanza e procedere al loro archivio.

13.2. Divulgazione pubblica

Il segnalante che rende una divulgazione pubblica gode della protezione prevista da questo decreto se, al momento della divulgazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- Il segnalante ha precedentemente effettuato una segnalazione interna ed esterna, o ha direttamente effettuato una segnalazione esterna, secondo le condizioni e le modalità stabilite dalla presente Procedura e non ha ricevuto una risposta tempestiva in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- Il segnalante ha un motivo valido per credere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
- Il segnalante ha un motivo valido per credere che la segnalazione esterna potrebbe comportare il rischio di ritorsioni o non potrebbe essere efficacemente seguita a causa delle specifiche circostanze del caso, come quelle in cui le prove potrebbero essere occultate o distrutte o in cui esiste un fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere in connivenza con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano invariate le norme sul segreto professionale per i giornalisti, in relazione alla fonte della notizia.

13.3. La denuncia all'Autorità

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.

Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono - in alcun modo - i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del Codice penale all'Autorità giudiziaria o contabile.

È in ogni caso tutelata la riservatezza del denunciante e del contenuto della segnalazione.

14. Tutela della riservatezza

Le segnalazioni non devono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per un adeguato seguito. L'identità del segnalante, così come qualsiasi altra informazione che possa rivelarla, sia direttamente o indirettamente, non può essere divulgata senza il suo esplicito consenso, tranne alle figure autorizzate a ricevere o gestire le segnalazioni.

La segnalazione è esclusa dall'accesso previsto dagli articoli 22 e successivi della legge n. 241 del 7 agosto 1990, nonché dagli articoli 5 e successivi del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013.

Nel contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata se l'accusa è basata su verifiche separate e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se derivanti da questa. Se l'accusa è basata, interamente o parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è essenziale per la difesa dell'accusato, la segnalazione può essere utilizzata nel procedimento disciplinare solo con il consenso esplicito del segnalante alla divulgazione della propria identità. Il segnalante sarà notificato per iscritto dei motivi della divulgazione dei dati riservati, nel caso in cui sia indispensabile rivelare l'identità del segnalante e le informazioni correlate anche per la difesa della persona coinvolta.

In conformità con l'articolo 12 del decreto legislativo 24/2023, nei procedimenti avviati a seguito di una segnalazione, l'individuo coinvolto può essere ascoltato, o, su sua richiesta, è ascoltato, anche attraverso un procedimento documentale, mediante la raccolta di osservazioni scritte e documenti.

15. Gestione dei dati personali

Qualsiasi trattamento dei dati personali deve essere condotto secondo il regolamento (UE) 2016/679, il decreto legislativo del 30 giugno 2003, n.196 e il decreto legislativo del 18 maggio 2018, n.51.

I dati personali che non risultano chiaramente utili per il trattamento di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti per errore, vengono immediatamente cancellati.

I diritti delineati negli articoli dal 15 al 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nel limite di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo del 30 giugno 2003, n.196.

BISIACH&CARRÙ gestisce il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e gestione delle segnalazioni, in conformità ai principi delineati negli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o negli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n.51 del

2018, fornendo adeguate informazioni ai segnalanti e agli interessati, secondo gli articoli 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679 o l'articolo 11 del citato decreto legislativo n.51 del 2018, e adottando misure idonee per proteggere i diritti e le libertà degli interessati.

16. Misure di protezione

Il Decreto Whistleblowing prevede adeguate misure per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le misure di seguito descritte si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura;
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente Procedura.

Le misure di protezione si applicano anche in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele previste dalla presente Procedura **non si applicano** nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 è irrogata una sanzione disciplinare.

16.1. Soggetti ai quali sono rivolte le misure di protezione

Le misure di protezione previste dalla presente procedura si applicano:

- al segnalante e a colui che ha sporto una denuncia all'autorità o a colui che ha effettuato una divulgazione pubblica;
- alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo (cd. facilitatore);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità o di colui che ha effettuato una divulgazione

pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

16.2. Divieto di ritorsione

Il segnalante e gli altri soggetti indicati al punto precedente **non possono subire alcuna ritorsione** per motivi legati, 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 o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Rientrano negli atti di ritorsione:

- 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.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente paragrafo nei confronti del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, da colui che ha sporto una denuncia all'autorità o da colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi della presente Procedura, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

16.3. Protezione dalle ritorsioni

I soggetti sopra indicati possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.

L'ANAC è tenuto ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del Decreto Whistleblowing.

Gli atti ritorsivi assunti in violazione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing sono nulli.

In caso di licenziamento ritorsivo a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità, i soggetti licenziati hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno quali informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

16.4. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda:

- informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello previsto dall'art. 1, comma 3, del Decreto Whistleblowing (informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- informazioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità siano state effettuate nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare delle misure di protezione.

Nelle ipotesi di cui sopra, è esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o

alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

16.5. Rinunce e transazioni

Non sono valide le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dalla presente Procedura, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, del Codice Civile.

17. Informazione e formazione

17.1. Diffusione della documentazione

BISIACH&CARRÙ provvede affinché tutti i soggetti indicati al paragrafo 4 siano informati in merito all'adozione della presente Procedura ed abbiano agevole accesso al suo contenuto ed agli obblighi ivi previsti.

A tale fine, BISIACH&CARRÙ mette a disposizione dei destinatari tutte le informazioni riguardanti Procedura Whistleblowing mediante:

- pubblicazione della Procedura nella sezione dedicata del sito internet aziendale;
- circolari interne o informative affisse nelle bacheche aziendali;
- ogni altro mezzo sufficientemente divulgativo (es. pubblicazione sui social media, pubblicazione nel sistema intranet, etc.)

La presente procedura, in quanto parte integrante del MOG231 di BISIACH&CARRÙ, deve essere consegnata a tutti i destinatari del MOG231 in ossequio a quanto ivi previsto (Parte Generale, Par. 4.1 "Diffusione della documentazione di cui al MOG231").

La consegna della Procedura e la sua presa visione e accettazione da parte dei destinatari del MOG231 vengono sancite dalla firma del **Modulo 1.M1 "*Consegna e accettazione documentazione di cui al MOG231*"** che deve essere conservato agli atti.

17.2. Formazione del Responsabile Whistleblowing

Il Responsabile Whistleblowing (individuato ai sensi del paragrafo 11) deve essere specificamente formato per la gestione del canale interno di segnalazione e

l'adempimento alle disposizioni previste dal Decreto Whistleblowing richiamate nella presente Procedura, nonché in materia di trattamento dei dati personali.

A tal fine, BISIACH&CARRÙ assicura che il Responsabile Whistleblowing riceva adeguata formazione curando ed organizzando la tenuta dei corsi, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

La formazione del Responsabile Whistleblowing deve avere ad oggetto, quantomeno:

- il quadro normativo vigente in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento alle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC;
- il contenuto della presente Procedura e dei suoi aggiornamenti;
- l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della disciplina del Whistleblowing;
- la descrizione dell'oggetto, dei contenuti e delle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- l'istituzione del canale interno di segnalazione ed il funzionamento della Piattaforma Whistleblowing;
- le varie fasi del procedimento di gestione della segnalazione e gli specifici obblighi e divieti gravanti sul Responsabile Whistleblowing;
- la disciplina del canale esterno di segnalazione, della divulgazione pubblica e della denuncia alle autorità;
- la disciplina della tutela della riservatezza e delle misure di protezione garantite dal Decreto Whistleblowing nei confronti del segnalante e degli ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione;
- il quadro normativo in materia di trattamento dei dati personali svolto nell'ambito di quanto previsto dalla presente Procedura, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 ed alla normativa nazionale vigente;
- le responsabilità di tutti i soggetti, a vario titolo, coinvolti nella gestione della segnalazione;
- i meccanismi sanzionatori previsti per la violazione delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

La formazione del Responsabile Whistleblowing deve essere adeguatamente documentata mediante:

- lo svolgimento di un test di verifica di apprendimento debitamente sottoscritto;

- la sottoscrizione di apposito registro presenza con indicazione della durata del corso e degli argomenti trattati.

L'omessa formazione del Responsabile Whistleblowing e/o la mancata partecipazione non giustificata al corso, costituisce violazione della presente Procedura e del MOG231 di cui la società è dotata, con conseguente applicazione del sistema disciplinare previsto dal MOG231 stesso (Parte Generale, Appendice 1.C).

17.3. Formazione dei destinatari del MOG231

BISIACH&CARRÙ provvede affinché tutti i destinatari del MOG231 siano adeguatamente formati in merito alla Procedura Whistleblowing ed ai suoi aggiornamenti con particolare, ma non esclusivo, riferimento ai presupposti di applicazione del D.lgs. 24/2023, alle modalità di presentazione delle segnalazioni, al funzionamento del canale interno di segnalazione, alle varie fasi di gestione delle stesse ed alle tutele e misure di protezione previste dalla legge per i segnalanti ed i soggetti coinvolti nella segnalazione.

A tal fine, i destinatari del MOG231 vengono sottoposti a formazione in materia di Whistleblowing contestualmente alla formazione ex D.lgs. 231/2001 con le modalità e tempistiche previste dal MOG231 (Parte Generale, par. 4.2 "Formazione dei destinatari del MOG231") cui si fa espressamente rinvio.

La formazione dei consulenti esterni della Società si ritiene assolta mediante la diffusione della documentazione di cui al MOG231 ed il conseguente impegno di questi al rispetto delle disposizioni contenute nel MOG231 quale prestazione accessoria del rapporto instaurato con la Società.

18. Approvazione e modifiche

La presente Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione di BISIACH&CARRÙ ed è sottoposta a revisione o aggiornamento a cura dello stesso.

19. Disposizioni finali

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

La violazione della presente Procedura e dei suoi obblighi, ivi compresi gli obblighi di informazione e formazione, costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del CNNL eventualmente

applicabile, sulla base di quanto previsto dal Sistema Disciplinare del MOG231 (Parte Generale - Appendice 1.C).

Il presente documento costituisce proprietà riservata di BISIACH&CARRÙ S.p.A., da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui è stato definito