



## **WHISTLEBLOWING POLICY**

(ai sensi del D.lgs. 24/2023)

Approvata in data **14/12/23**

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

- Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante *“La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione”*;
- Regolamento (UE) 2016/679, relativo *“Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*;
- Legge n. 179/2017, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- *“Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* (ANAC – Approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023);
- Confindustria *“Nuova disciplina <<Whistleblowing>> Guida operativa per gli enti privati”* (Ottobre 2023);
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante *“La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”* nel contenuto di tempo in tempo vigente;
- *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs.8 giugno 2001, n. 231”* emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Società Agglomerati Industriali Bosi S.p.A., ai sensi del D.lgs. 231/2001 nell’edizione di tempo in tempo vigente;
- Codice Etico adottato da Società Agglomerati Industriali Bosi S.p.A. nell’edizione di tempo in tempo vigente;
- Policy e Procedure aziendali di tempo in tempo vigenti.

## 2. SCOPO E FINALITÀ

Società Agglomerati Industriali Bosi S.p.A. (di seguito, per brevità, la **“Società”**) si è dotata di un sistema di *“Whistleblowing”* (di seguito anche **“Segnalazioni”**), al fine di poter individuare e contrastare tempestivamente ed efficacemente possibili comportamenti illeciti o irregolari, con lo scopo di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno della propria organizzazione aziendale.

La presente Policy ha lo scopo di mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, ai sensi del D.lgs. 24/2023, nonché dare attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico già adottati dalla Società.

### 3. SOGGETTI LEGITTIMATI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

#### 3.1 Soggetti legittimati alla Segnalazione

Ai sensi del D.lgs. 24/2023, possono effettuare una Segnalazione le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti o Collaboratori;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- Ex dipendenti, ex collaboratori;
- persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

#### 3.2 Comportamenti, atti od omissioni che devono essere segnalati

Ai sensi del D.lgs. 24/2023, formano **oggetto di Segnalazione** i comportamenti, atti od omissioni (di seguito "violazioni") che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi della citata normativa e che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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 presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni 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;
- 5) 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;

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

### **3.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate**

Si precisa che lo strumento del Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate o mosse in malafede.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, **è vietato** quindi:

- (i) il ricorso ad espressioni ingiuriose o denigratorie;
- (ii) l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie, calunniose, vendicative o comunque dettate da astio o malevolenza;
- (iii) l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- (iv) l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Sono, inoltre, escluse dall'ambito di applicazione della presente policy le Segnalazioni:

- legate a un interesse personale del Segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali.

## **4. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE**

### **4.1 Canale interno di Segnalazione**

SAIB mette a disposizione un canale interno per le Segnalazioni distinto in **SEGNALAZIONI SCRITTE E SEGNALAZIONI ORALI**.

#### **SEGNALAZIONE SCRITTA (A. PIATTAFORMA INFORMATICA E B. SEGNALAZIONE CARTACEA)**

**A.** La Società mette a disposizione una specifica piattaforma informatica (**I'add-on My Whistleblowing al software My Governance**).

Tale piattaforma è gestita dal Gestore della Segnalazione, come di seguito indicato.

La citata piattaforma conserva i dati in modo completamente criptato garantendo che l'accesso agli stessi sia consentito solo ai soggetti espressamente incaricati dalla Società.

Attraverso la Piattaforma è altresì possibile l'invio di Segnalazioni in forma anonima<sup>1</sup>. Anche in caso di Segnalazione anonima è garantita l'interlocuzione tra il Segnalante ed i soggetti incaricati dalla Società della gestione delle segnalazioni.

In ogni caso, al fine di consentire una gestione il più possibile completa ed accurata, la Segnalazione deve contenere le seguenti informazioni minime:

- (i) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- (iv) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- (v) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (vi) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software, il Segnalante viene guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

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

**B.** La segnalazione scritta su formato cartaceo (lettera) deve essere trasmessa al seguente indirizzo

**“Gestore della Segnalazione Whistleblowing”**  
presso SAIB S.p.A.  
Via Caorsana 5/A – 29012 Caorso (PC)

Il **“Gestore della Segnalazione Whistleblowing”** è un organismo plurisoggettivo composto da:

- Organismo di Vigilanza di SAIB;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di SAIB;
- Responsabile HR di SAIB.

Si evidenzia che:

- la Segnalazione deve essere inserita in **busta chiusa**<sup>2</sup> recante all'esterno la **dicitura “riservata al Gestore della Segnalazione”** così da indicare espressamente la volontà di beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;
- la protocollazione della segnalazione è riservata esclusivamente, anche mediante autonomo registro, al Gestore della Segnalazione.

---

<sup>1</sup> Preme evidenziare che in caso di Segnalazione priva dell'indicazione delle generalità del Segnalante l'identità dello stesso potrebbe eventualmente essere desunta dalle circostanze riportate nella Segnalazione stessa.

<sup>2</sup> Come previsto dalle Linee Guida ANAC, qualora la Segnalazione non sia anonima, si dovrà procedere con doppia busta chiusa: la prima, con i dati identificativi del Segnalante (unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento), la seconda, con la segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura “riservata al Gestore della Segnalazione”.

## SEGNALAZIONE ORALE

### (A. PIATTAFORMA INFORMATICA E B. INCONTRO CON IL GESTORE)

È inoltre possibile, presentare segnalazioni orali al Gestore. Nello specifico, è possibile:

#### A. presentare una **Segnalazione orale tramite la piattaforma**

Il sistema consente la gestione di segnalazioni vocali. Tramite questo modulo il Segnalante viene abilitato a **registrare sul sistema un messaggio vocale** della durata massima di 5 minuti. Il messaggio vocale viene successivamente processato dalle funzioni di sistema in modo tale da operare una trasformazione sulla voce registrata alterandone le caratteristiche in modo da non renderla riconoscibile.

Il messaggio viene quindi trasmesso al Gestore, che dopo l'ascolto provvederà al completamento del report con i dati necessari alla storicizzazione della nuova segnalazione.

La nuova segnalazione viene evidenziata nell'interfaccia del sistema con un segno grafico specifico.

#### B. richiedere un **incontro diretto con il Gestore della Segnalazione**. In tal caso, si evidenzia che:

1. l'incontro deve avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante ed entro un termine ragionevole (entro 15 giorni lavorativi);
2. il Segnalante deve comunicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;
3. il Gestore deve rilasciare al Segnalante l'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa;
4. il Gestore deve tracciare il contenuto della Segnalazione mediante verbale (che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante propria sottoscrizione).

In caso di **conflitto di interessi** (ovvero nel caso in cui il Gestore della Segnalazione coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione), la Segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

**Qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal "Gestore"** e sia evidente che si tratta di segnalazione Whistleblowing, ai sensi della presente Policy (ad esempio perché è esplicitata la dicitura "Riservata al Gestore della Segnalazione"), la stessa deve essere trasmessa (senza trattenerne copia), entro sette giorni dal suo ricevimento al Gestore della Segnalazione.

In ogni caso, il Gestore della Segnalazione deve:

- a) rilasciare al Segnalante **avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a questo, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

- d) **fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione<sup>3</sup>.

#### 4.2 Esame e istruttoria

Una volta ricevuta la Segnalazione, il Gestore deve verificare la **procedibilità** della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo (se il Segnalante è fra i soggetti legittimati, ai sensi del D.lgs. 24/2023) e oggettivo del Decreto (se la violazione rientra fra quelle previste dal D.lgs. 24/2023).

Dopo aver verificato che la segnalazione ha i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore è necessario valutarne l'**ammissibilità** come segnalazione whistleblowing. Non potrà, ad esempio, essere considerata ammissibile una segnalazione per i seguenti motivi:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore della Segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore avvia l'**istruttoria** interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Lo scopo della fase istruttoria è quello di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Dato che il Gestore della Segnalazione è l'Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, lo stesso può richiedere il supporto delle funzioni aziendali (nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa<sup>4</sup>) o di consulenti esterni specializzati, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste.

Una volta completata l'istruttoria, il Gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, risorse umane, ecc.). Si precisa, infatti, che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

---

<sup>3</sup> Si evidenzia che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

<sup>4</sup> A tal fine, si dovrà – ad esempio - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. In ogni caso, anche a questi soggetti vanno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Policy e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Scaduti i tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso), il Gestore della Segnalazione può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

## **5. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE**

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione "ANAC" se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo<sup>5</sup> di appartenenza, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi della normativa di riferimento e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

## **6. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (e quindi rende 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) se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **7. RISERVATEZZA**

---

<sup>5</sup> Per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.



Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## **8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

## **9. DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE**

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna **forma di ritorsione o misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

- 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.

## 10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La Policy lascia impregiudicata la **responsabilità**, anche disciplinare, del **Segnalante** nell'ipotesi di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave o comunque la segnalazione compiuta con finalità diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'Incolpato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

Quando è 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, le tutele di cui alla presente Policy non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## 11. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE

Il Gestore della segnalazione è tenuto a documentare le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa **tracciabilità** degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della presente Policy sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza il **sistema di messaggistica vocale registrato**, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del **Gestore della Segnalazione** mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro con il Gestore della Segnalazione**, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del **Gestore della Segnalazione** mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La presente Policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori di cui al Codice Etico, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

## **12. SANZIONI**

La Società irroga adeguate sanzioni (diverse a seconda del soggetto coinvolto) a coloro che si rendono responsabili delle condotte di seguito indicate a titolo esemplificativo:

- ritorsione o ostacolo (anche nella forma del tentativo) alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza in merito all'identità del segnalante;
- adozione di procedure non conformi alla normativa applicabile;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

La Società, infine, irroga sanzioni quando è 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.