

Trudi S.p.A.

Dal 17 dicembre 2023 è operativo il canale di segnalazione degli illeciti del Gruppo Giochi Preziosi. Il canale è disponibile per ciascuna società soggetta ai requisiti della normativa c.d. *Whistleblowing*. L'obiettivo posto dalla normativa è facilitare la segnalazione di pratiche illecite commesse nel contesto aziendale assicurando la massima riservatezza sull'identità del segnalante. Il sistema di segnalazione interna delle violazioni del Gruppo Giochi Preziosi (**SIV**) garantisce che i requisiti anzidetti, specificati nel d.lgs. n. 24/2023 del 15 marzo 2023, siano pienamente assicurati. L'istituzione del canale SIV rappresenta un'importante opportunità di crescita e miglioramento della realtà aziendale. **Trudi S.p.A. (Società)**, insieme a tutto il Gruppo Giochi Preziosi, ha deciso di cogliere questa opportunità istituendo un Compliance Committee: un gruppo di lavoro che ha il compito di gestire le segnalazioni *Whistleblowing* nel pieno rispetto della normativa e delle linee guida che esprimono i più alti standard di tutela e prevede anche la partecipazione di membri esterni, gli unici che avranno conoscenza dell'identità del segnalante. Vi invitiamo a leggere con attenzione tutte le informazioni contenute nel "Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*" (**Documento Informativo**), preceduto da una sezione *FAQs che rimanda alle specifiche sezioni* del Documento Informativo per consentirne una più facile fruibilità.

WHISTLEBLOWING - FAQs

Cosa significa *Whistleblowing*?

Il termine *Whistleblowing* è traducibile in “soffiare nel fischiello”. Con tale espressione si enfatizza il ruolo di chi vuol richiamare l’attenzione su attività non consentite. Come un poliziotto usa il proprio fischiello per dare l’allarme su un crimine in corso, il “*whistleblower*” è una persona che sceglie di segnalare all’azienda per cui lavora dei fatti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa e che possono costituire un illecito (***Whistleblower***). In altre parole, il *Whistleblower* è la persona “segnalante” che, in conformità con la legislazione applicabile, mette in luce potenziali violazioni attraverso i canali aziendali predisposti a tal scopo (**SIV**).

Quale è la normativa di riferimento?

La normativa europea, la direttiva (UE) 2019/1937, del 23 ottobre 2019 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di enti pubblici o privati e di cui siano venute a conoscenza in contesto lavorativo. La direttiva è stata recepita in Italia il 15 marzo 2023 con il Decreto Legislativo n. 24/2023. **Maggiori dettagli sul quadro normativo al § 1 al “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A**

A cosa serve il *Whistleblowing*?

Il *Whistleblowing* ha due scopi principali:

- mettere il SIV a disposizione dei *Whistleblower*;
- garantire ai *Whistleblower* specifiche tutele di riservatezza e protezione contro possibili ritorsioni.

Chi può fare *Whistleblowing*?

Qualunque persona che abbia acquisito informazioni su potenziali illeciti all’interno del contesto lavorativo della Società. Per esempio, dipendenti, collaboratori, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, membri dell’organo di amministrazione, direzione o vigilanza, azionisti, volontari, tirocinanti, ex dipendenti con rapporto di lavoro terminato o candidati non ancora assunti. **Maggiori dettagli al § 2 del “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A**

Quali sono le violazioni che possono essere segnalate col *Whistleblowing*?

Tra le violazioni oggetto della tutela offerta dal *Whistleblowing* rientrano

- a) per le società con **più** di 50 lavoratori: le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Società, gli illeciti che rientrano nell’ambito applicativo degli atti dell’UE o nazionali ovvero degli atti nazionali attuativi degli atti dell’UE relativi a svariati settori (tra cui tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell’ambiente, protezione dei consumatori, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio, ecc.).
- b) per le società con **meno** di 50 lavoratori: le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Società.

Per maggiori dettagli si rimanda al § 1 del “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A

Quali sono i casi esclusi dall’applicazione del *Whistleblowing*?

Il *Whistleblowing* non si applica a contestazioni, rivendicazioni o richieste connesse ad un interesse personale che riguardi esclusivamente il rapporto di lavoro del *Whistleblower* con l’azienda o le figure gerarchicamente superiori. In caso di criticità in tali ambiti, il lavoratore può rivolgersi all’Ufficio HR e ai propri rappresentanti sindacali o alle organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato. **Maggiori dettagli disponibili al § 2 del “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A.**

Come si può segnalare un illecito rilevante?

La Società ha predisposto i seguenti canali di contatto che possono essere utilizzati da qualsiasi *Whistleblower* a mezzo:

- a) piattaforma online: <https://whistleblowersoftware.com/secure/trudispa> per segnalazioni scritte o orali;
- b) posta ordinaria all’indirizzo
Avv. Elio Giannangeli - Canale di Segnalazione Whistleblowing Trudi S.p.A.
Studio Legale Associato Giannangeli Consulich

Piazza Castello, 21, 20121 – Milano

La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del *Whistleblower*, unitamente a copia di un documento di identità e nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta che riporti all'esterno la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione*".

In entrambi i casi, il segnalante può usare i canali disponibili come primo punto di contatto per chiedere un appuntamento, in modo che possa riferire oralmente la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione online.

Entrambi i canali di segnalazione consentono l'inoltro di una segnalazione in assoluta riservatezza. Il *Whistleblower* può effettuare segnalazioni anonime, sebbene ciò possa essere limitante per vari aspetti, come indicato nel Documento Informativo. Se *Whistleblower* indica quale recapito di ricontatto un indirizzo di posta elettronica aziendale, la riservatezza dei riscontri e delle comunicazioni dirette allo stesso non può essere in linea di principio garantita poiché i soggetti incaricati dalla Società quali "*amministratori di sistema*" possono averne potenzialmente conoscenza in quanto gli stessi hanno accesso a tutte le comunicazioni che transitano sui server di posta aziendali per assicurarne i protocolli di sicurezza. I *Whistleblower* sono pertanto invitati a considerare attentamente l'opportunità di indicare canali di ricontatto alternativi. **Maggiori dettagli al § 4 del "Documento Informativo sul canale Whistleblowing", sub Allegato A**

Come viene gestita la segnalazione?

Il *Compliance Committee*, un organo collegiale composto da soggetti esterni ed interni ha il compito di gestire il SIV e di evadere le segnalazioni che dovessero pervenire attraverso i suddetti canali ("*Compliance Committee*", di seguito anche "*CC*"). Una volta ricevuta la segnalazione, il CC si impegna a dare diligentemente seguito alla stessa (i) rilasciando al *Whistleblower* un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricevimento (salvo il caso di segnalazioni anonime); (ii) comunicando con il *Whistleblower* al fine di ottenere, se necessario, ulteriori informazioni e chiarimenti; e (iii) fornendo un riscontro alla segnalazione entro tre mesi, salvi casi di particolare complessità, che possono giustificare un rinvio di ulteriori 3 mesi. Al termine dell'istruttoria il *Whistleblower* sarà informato se la segnalazione (a) è stata archiviata in quanto ritenuta infondata; ovvero (b) sarà portata a conoscenza degli organi competenti della Società affinché siano presi gli opportuni provvedimenti. I membri interni del CC non hanno accesso all'identità del segnalante. **Maggiori dettagli al § 2 del "Documento Informativo sul canale Whistleblowing", sub Allegato A**

Quali sono le tutele garantite dal Whistleblowing?

I canali di segnalazione attivati dalla Società garantiscono la riservatezza del contenuto della segnalazione e dell'identità del *Whistleblower*, nonché delle informazioni in grado di identificare il *Whistleblower* stesso. Oltre al consenso del *Whistleblower* sono previste limitate eccezioni alla riservatezza dell'identità del *Whistleblower* e di ogni altra informazione da cui la stessa possa evincersi. **Maggiori dettagli sulle tutele garantite e le eccezioni disponibili al § 6 del "Documento Informativo sul canale Whistleblowing", sub Allegato A**

Il Whistleblower corre rischi di ritorsione?

Il *Whistleblowing* prevede che il *Whistleblower* non possa essere oggetto di alcun atto ritorsivo, inteso come qualsiasi comportamento, azione od omissione, posto in essere in ragione della segnalazione e che possa causargli un danno ingiusto. Il divieto di ritorsioni a danno del *Whistleblower* comprende una serie di casi come, a titolo esemplificativo (i) il licenziamento (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro. Tali provvedimenti sono nulli e possono comportare sanzioni pecuniarie per la società. Le segnalazioni di *Whistleblowing* devono essere fatte in buona fede. I *Whistleblower* in buona fede sono coloro che segnalano o rivelano violazioni con la ragionevole convinzione che le informazioni segnalate siano veritiere o che siano state fornite in conformità ai requisiti del *Whistleblowing*. Se viene accertata una responsabilità penale del *Whistleblower* per reati di diffamazione e calunnia, o una responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, le

misure di protezione del *Whistleblowing* non sono garantite ed è irrogata una sanzione disciplinare. **Maggiori dettagli al § 7 del “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A**

Il Whistleblowing è coerente con la privacy e le policy aziendali?

Il CC assicura che il trattamento dei dati personali dei *Whistleblower* avvenga nel rispetto della normativa sulla *privacy* e, nello specifico, del Reg. (UE) 2016/679 (GDPR). Per ogni informazione sul trattamento dei suoi dati la invitiamo a verificare l’informativa *privacy*, parte integrante del Documento Informativo. **Maggiori dettagli al § 6 del “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A**

Esistono canali di segnalazione alternativi al SIV? (applicabile alle sole società che impiegano più di 50 lavoratori dipendenti)

Con riferimento alle sole violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento, il *Whistleblower* può effettuare una segnalazione anche tramite le seguenti modalità:

- canale attivato da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> -> la possibilità di ricorrere a questo canale è tuttavia subordinata al ricorrere di determinate condizioni;
- divulgazione pubblica -> in tal caso, il *Whistleblower* beneficia della protezione prevista dal *Whistleblowing* solo se al momento della divulgazione pubblica, ricorrono specifiche condizioni.

Maggiori dettagli su ricorso ai canali alternativi disponibili ai §§ 4 e 5 del “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A

Qual è il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa *Whistleblowing*?

All’interno del sistema disciplinare previsto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono contemplate sanzioni nei confronti dei responsabili di ritorsione, ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione, violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni della normativa. Il *Whistleblower* può inoltre comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e quest’ultima è tenuta ad applicare al responsabile seguenti sanzioni amministrative pecuniarie di diverso ammontare in relazione alle diverse fattispecie segnalate. **Maggiori dettagli sul sistema sanzionatorio disponibili al § 9 del “Documento Informativo sul canale *Whistleblowing*”, sub Allegato A**

ALLEGATO A

Trudi S.p.A.

SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

1. Premessa

L'adeguatezza e l'effettività del codice etico e del modello organizzativo adottati da Trudi S.p.A. (di seguito "Società") ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito rispettivamente "Codice etico" e "Modello") dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere le eventuali trasgressioni.

Ad implementare questo profilo è intervenuta dapprima la Legge 179/2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. *whistleblowing*), e da ultimo il D.Lgs. 24/2023, con cui l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio 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.

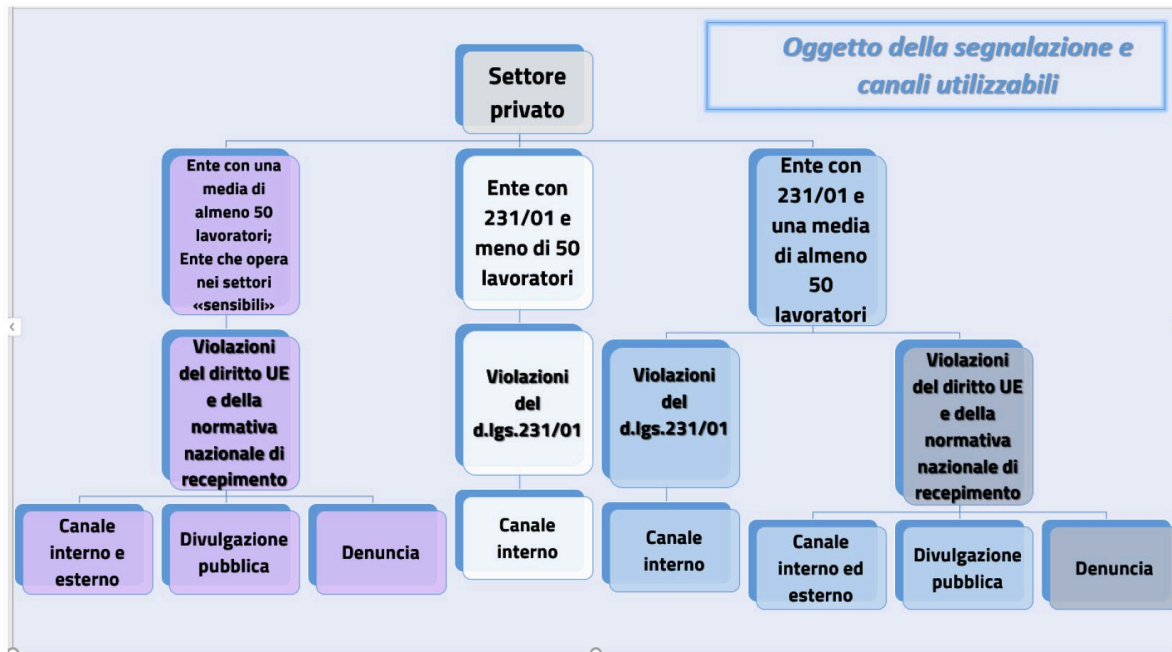
Più in dettaglio, il D.Lgs. 24/2023 prevede che il Modello debba contenere prescrizioni relative tra l'altro:

- a. ai canali di segnalazione interna;
- b. ai canali di segnalazioni esterna;
- c. ai divieti di ritorsione;
- d. alla previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo la recente riforma, le imprese sono in generale tenute a dotarsi – a seconda delle loro dimensioni, della natura pubblica o privata delle stesse e dell'eventuale adozione di un modello organizzativo – di strumenti idonei a raccogliere segnalazioni, anche anonime, provenienti dall'interno o dall'esterno e relative a fatti idonei ad integrare la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni del Modello organizzativo, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea o riguardanti il mercato interno.

L'estensione dell'oggetto della segnalazione varia a seconda della tipologia di soggetto coinvolto. Con specifico riferimento al settore privato, la normativa è stata compendiata dalle Linee guida per le segnalazioni esterne adottate da ANAC in data 12 luglio 2023 secondo il seguente schema:

Settore privato



In considerazione degli attuali assetti dimensionali (meno di 50 lavoratori dipendenti) ed organizzativi, **la Società è tenuta ad implementare un canale interno solo per le segnalazioni relative alle violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del Modello organizzativo.** Diversamente, gli enti privati che impiegano più di 50 lavoratori dipendenti, sono tenuti ad implementare il canale interno anche in relazione alle violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento¹. Per la segnalazione di queste ultime è inoltre istituito presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) un **canale esterno**; in tali casi il segnalante potrà altresì ricorrere, alle condizioni previste dal Decreto, alla **divulgazione**

¹ Si tratta delle **violazioni** così come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) nn. 2-6 del D.lgs. 24/2023: (i) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, in particolare illeciti relativi ai settori dei contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, 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 (a titolo esemplificativo si pensi ai reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi); (ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE, lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione (si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione); (iii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, § 2 TFUE), tra cui le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese; (iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti tra cui, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE (si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante: la legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato, tuttavia detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle c.d. pratiche abusive – adozione di prezzi c.d. predatori, sconti *target*, vendite abbinate – contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

pubblica o alla denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, nei casi di loro competenza.

2. Ambito di applicazione

Forma e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta (anche con modalità informatiche) o in forma orale.**

Per **segnalazione** si intende qualsiasi comunicazione, anche anonima, avente ad oggetto la descrizione di comportamenti (attivi o omissivi), riferibili ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al personale (dirigenti, quadri e dipendenti) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano illeciti o realizzati in violazione del Codice etico, del Modello, della normativa interna aziendale ovvero delle procedure e/o *standard di compliance* rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, (nonché violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento, solo qualora la società impieghi più di 50 lavoratori dipendenti), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

In particolare, anche ai fini del vaglio di ammissibilità, è necessario che risultino chiari i seguenti **elementi essenziali della segnalazione:**

- dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, *i.e.* descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, con specificazione dei dettagli relativi alle notizie circostanziali e – ove possibile – delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È inoltre utile l’allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel caso di segnalazione tramite posta ordinaria, è inoltre opportuno che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (es. inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”).

Dall’ambito delle segnalazioni sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste connesse ad un interesse personale del segnalante che riguardi esclusivamente il proprio rapporto di lavoro ovvero che attenga ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori (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 caso di criticità in tali ambiti, il lavoratore può rivolgersi all'Ufficio HR ed ha facoltà di consultare i propri rappresentanti sindacali o le organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato. Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing*;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le indicazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Destinatari della disciplina

Grava su **tutti i componenti della Società**, apicali e non, e sui **soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società** l'obbligo di denunciare le violazioni, anche solo "sospette", del Codice etico, del Modello e delle procedure operative di cui vengano a conoscenza, (nonché *violazioni* del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento, solo qualora la società impieghi più di 50 lavoratori dipendenti).

La segnalazione può dunque essere effettuata da **qualunque persona che abbia acquisito informazioni su potenziali illeciti all'interno del contesto lavorativo**, tra cui a mero titolo esemplificativo dipendenti, collaboratori, membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, volontari, tirocinanti, appaltatori e subappaltatori, fornitori, ex dipendenti con rapporto di lavoro terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, ovvero candidati non ancora assunti, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Soggetti tutelati

Le disposizioni in materia di *whistleblowing* tutelano i seguenti soggetti:

- dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società;

- eventuali volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, quali i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

La tutela delle persone segnalanti di cui al punto precedente si applica anche:

- quando il rapporto giuridico non risulta ancora iniziato, 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 giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state comunque acquisite nel corso del suddetto rapporto.

Le misure di protezione si applicano altresì:

- ai facilitatori, intesi come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

3. Canale di segnalazione interna

Designazione del responsabile

Secondo i dettami legislativi, la gestione del canale interno di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato. Secondo quanto riconosciuto anche dalla Linee guida ANAC del 12 luglio 2023, tale funzione può essere ricoperta anche dall'OdV.

La Società individua il responsabile dell'istituzione, implementazione, gestione e monitoraggio del canale di segnalazione interno nel **Compliance Committee**, organo collegiale composto da membri interni ed esterni alla Società

dotati di autonomia² e specificamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni. Si precisa che in nessun caso l'identità del Segnalante sarà resa nota ai membri interni del *Compliance Committee*.

Istituzione del canale di segnalazione

La Società adegua il proprio canale di segnalazione agli *standard* prescritti dalla normativa vigente, in modo tale da renderlo accessibile non solo ai dipendenti ma anche a tutti gli ulteriori interlocutori, quali ad esempio fornitori e clienti acquisiti o potenziali, nonché da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona menzionata nella segnalazione e dei contenuti della segnalazione, nei termini dettagliati di seguito.

Le segnalazioni possono essere effettuate

- per iscritto, secondo modalità tradizionale o digitale
- oralmente, su sistema di messaggistica vocale ovvero, su appuntamento, mediante incontro in presenza o comunicazione a distanza simultanea audiovideo

secondo le modalità di seguito descritte:

a. a mezzo **piattaforma online**: <https://whistleblowersoftware.com/secure/trudispa>;
si precisa che la piattaforma consente l'inoltro di segnalazioni anche in forma orale secondo sistema di messaggistica registrata integrata nella piattaforma stessa ovvero, qualora di preferenza del segnalante, essere utilizzata come primo punto di contatto per chiedere un **appuntamento**, in modo che possa riferire oralmente la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*.

b. a mezzo **posta ordinaria** all'indirizzo

Avv. Elio Giannangeli

Studio Legale Associato Giannangeli Consulich

Piazza Castello, 21, 20121 – Milano

In tal caso la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta che riporti all'esterno la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione*". Come sopra indicato, si precisa che è facoltà del segnalante utilizzare tale canale come primo punto di contatto per chiedere un **appuntamento**, in modo che possa riferire oralmente la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*.

Con specifico riferimento al canale posta ordinaria, si segnala per mero scrupolo che le anzidette formalità di

² Tale requisito deve essere inteso come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

segnalazione in buste separate sono poste a tutela della riservatezza del segnalante e della segnalazione in genere.

Qualora il segnalante faccia richiesta di segnalazione orale mediante incontro, il *Compliance Committee* fissa entro quindici (15) giorni un **appuntamento**, in modo che il primo possa riferire la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*. In caso di segnalazione orale differita:

- viene individuato un luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante;
- il segnalante è avvertito del fatto che la conversazione verrà registrata;
- qualora il segnalante si opponga alla registrazione, il *Compliance Committee* redige un apposito verbale, sottoscritto dal segnalante e dagli ulteriori soggetti presenti, posto che potrà essere prevista la presenza di uno o più testimoni vincolati al rispetto degli stessi obblighi di riservatezza in capo al *Compliance Committee*, per garantire, anche nell'interesse del segnalante, l'accuratezza della trascrizione del rapporto. Copia del verbale è consegnata al segnalante;
- il segnalante avrà la possibilità di verificare, rettificare e accettare con sottoscrizione la trascrizione della conversazione.

Tutti i riferimenti al canale di segnalazione adottato sono pubblicati sul sito web della Società.

Nel caso in cui il segnalante preferisca non rivelare la propria identità, potrà effettuare una **segnalazione anonima**. In tal caso sarà comunque necessario identificare le persone coinvolte nei fatti segnalati, al fine di garantire che l'investigazione derivante dalla segnalazione abbia la maggior efficacia possibile. In ogni caso le segnalazioni anonime devono essere registrate dal *Compliance Committee* e la documentazione ricevuta deve essere conservata; laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il segnalante. Il *Compliance Committee* garantisce pertanto anche in tal caso il rispetto della più stretta riservatezza.

Gestione della segnalazione

Secondo quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023, una volta ricevuta la segnalazione il *Compliance Committee*:

- a. rilascia al segnalante, al recapito indicato nella segnalazione, un **avviso di ricevimento** entro *sette giorni* dalla ricezione della segnalazione, a meno di segnalazioni anonime con riferimento alle quali non sia in alcun modo possibile individuare e/o instaurare un canale di comunicazione con il segnalante (*i.e.* segnalazione anonima tramite posta in cui non sia stato indicato alcun recapito a cui inviare ogni comunicazione necessaria);
- b. mantiene le **interlocuzioni con il segnalante** e, se necessario, richiede a quest'ultimo **integrazioni**;
- c. dà diligente **seguito alle segnalazioni ricevute**;

- d. fornisce un **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. Nei casi di particolare complessità, entro il suddetto termine il *Compliance Committee* informa il segnalante che l'istruttoria è ancora in corso.

Con specifico riferimento al punto c), il *Compliance Committee* valuta, anche sulla base di eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti per l'avvio della successiva fase istruttoria, con conseguente:

- **avvio della fase istruttoria**, nel caso di ammissibilità della segnalazione;
- **chiusura della segnalazione**, nel caso di inammissibilità della segnalazione, con specifica indicazione del motivo.

Ai fini dell'**ammissibilità**, è necessario che nella segnalazione risultino chiare³:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, tramite una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Al contrario, la segnalazione è ritenuta **inammissibile** in caso di:

- 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 al *Compliance Committee*;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nell'eventualità in cui il *Compliance Committee* decida di non dare avvio alla fase istruttoria, il Presidente provvede ad informare il segnalante 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. Nel caso in cui il segnalante non sia contattabile a causa di segnalazione anonima, il *Compliance Committee* provvede ad archiviare la pratica.

Le segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, anche se anonime, sono trasmesse al Responsabile HR ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa, in particolare affinché valuti se le stesse siano state effettuate al solo scopo di ledere la reputazione ovvero di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o alla Società segnalata.

³ Secondo quanto previsto dalle Linee guida Confindustria adottate nell'ottobre 2023, i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione *whistleblowing*.

Quanto a tutte le segnalazioni di cui possa essere esclusa la palese infondatezza, il *Compliance Committee* assicura che siano verificati i fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale e quindi procedere con le indagini, 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. Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno o più membri del *Compliance Committee*, sono garantite le opportune misure per la gestione di un potenziale conflitto di interessi, secondo quanto puntualmente previsto dal Regolamento interno del *Compliance Committee*.

Una volta completata l'attività istruttoria e di accertamento, il *Compliance Committee* può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi o alle funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Al *Compliance Committee* non compete, infatti, alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Salvo il caso di segnalazione priva di recapiti, 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 **il segnalante è informato dell'esito dell'indagine ovvero della necessità di proseguire nell'attività di accertamento**. In quest'ultima ipotesi, il segnalante è successivamente informato dell'effettiva chiusura dell'indagine e del relativo esito. Con specifico riferimento alla natura di tale informativa, il *Compliance Committee* indicherà al segnalante che la segnalazione (a) è stata archiviata in quanto ritenuta infondata; ovvero (b) è stata messa a conoscenza degli organi competenti della Società, unitamente a tutti gli elementi e le indicazioni ad essi necessari affinché siano presi gli opportuni provvedimenti.

Il *Compliance Committee* si impegna a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in quanto tale, e cioè che la segnalazione è originata da costui.

Buona fede delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede. I segnalanti in buona fede sono coloro che segnalano o rivelano violazioni con la ragionevole convinzione che le informazioni segnalate siano veritiere o che siano state fornite in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura (di seguito "Procedura").

Trasmissione della segnalazione

Chiunque riceva in qualsiasi forma una segnalazione che possa essere qualificata come *whistleblowing* (es. è esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta, nell'oggetto o nel testo della comunicazione) è tenuto a trasmettere al

Compliance Committee l'originale, unitamente all'eventuale documentazione a supporto, entro *sette giorni* dalla ricezione attraverso i canali di segnalazione sopra descritti e a dare contestuale notizia della trasmissione al segnalante, se conosciuto.

Al soggetto che riceve la segnalazione:

- è fatto divieto di trattenere copia cartacea della stessa;
- è fatto obbligo di eliminare eventuali copie digitali;
- è fatto divieto di intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi o approfondimento della stessa;
- è fatto obbligo di mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari previsti dal Modello organizzativo della Società.

Informazione e formazione

Affinché sia garantito un corretto ed efficiente funzionamento del sistema di segnalazione è necessaria la promozione nella Società della cultura del *whistleblowing*.

A tal fine, la Società provvede, tramite idonea attività formativa, ad informare e sensibilizzare i dipendenti in merito al sistema di segnalazione adottato, definendo in modo semplice e comprensibile le finalità e le modalità di utilizzo dei canali di segnalazione.

4. Canale di segnalazione esterna (in considerazione delle attuali dimensioni della Società, il presente paragrafo non è applicabile)

Con riferimento alle sole violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento⁴, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 il segnalante può effettuare altresì una segnalazione esterna attraverso l'apposito **canale attivato da ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, 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 dall'art. 4 del Decreto;

⁴ Per come indicata all'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 3-6 del D.Lgs. 24/2023.

- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito⁵;
- c. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito⁶ ovvero che alla stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione⁷, qualora si tratti di motivi fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegare alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse⁸.

L'ANAC ha disciplinato nelle proprie Linee guida e in un apposito Regolamento le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:

- a. tramite **piattaforma informatica**, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione;
- b. oralmente, attraverso un **servizio telefonico con operatore**;
- c. tramite **incontri diretti**, per cui è necessaria una richiesta motivata, fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

Ai fini dell'**ammissibilità** nella segnalazione devono essere indicati:

- la denominazione e i recapiti del segnalante;
- i fatti oggetto di segnalazione e l'ente in cui essi sono avvenuti;
- l'ente nel cui contesto lavorativo opera il segnalante e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito;
- la descrizione sintetica delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata **inammissibile** per i seguenti motivi:

⁵ Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Non sussiste pertanto un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta.

⁶ Ad esempio per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi.

⁷ Ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente.

⁸ Ad esempio nel caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna; vii) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Al fine di consentire l'accesso a tale modalità di segnalazione è pubblicato sul *sito web* della Società il *link* diretto alla pagina ANAC dedicata.

5. Divulgazione pubblica (in considerazione delle attuali dimensioni della Società, il presente paragrafo non è applicabile)

Con riferimento alle sole violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento⁹, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre ricorrere allo strumento della divulgazione pubblica, rendendo cioè 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.

Il segnalante beneficia della protezione prevista dalla presente procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti. Il motivo deve essere fondato sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- c. 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

⁹ Per come indicata all'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 3-6 del D.Lgs. 24/2023.

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.

Ove il soggetto che effettua una divulgazione pubblica riveli la propria identità, non si pone un problema di tutela della riservatezza, ferma restando l'applicazione delle ulteriori tutele previste dal Decreto; qualora lo stesso ricorra a pseudonimo o *nickname*, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso e di effettive ritorsioni, le tutele previste.

6. Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali

Il canale di segnalazione interna deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle eventuali altre persone coinvolte nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Qualsiasi trattamento dei dati personali viene effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003. Per ogni informazione sul trattamento dei dati personali si prega di verificare l'informativa privacy in allegato alla presente Procedura

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione appaia fondata sulla base della segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato a seguito della segnalazione, qualora la rivelazione dell'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità appaia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le ragioni della rivelazione dei dati riservati vengono previamente comunicate per iscritto al segnalante. Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non può essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che pertanto non può essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

In ogni caso, l'obbligo di tutela del segnalante può essere superato nel caso in cui:

- il segnalante presti il consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- l'identità del segnalante debba essere comunicata all'Autorità Giudiziaria, al Pubblico Ministero o ad altra autorità competente nell'ambito di un'indagine penale, disciplinare o di disciplina;

- sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità del segnalante sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione da parte di ANAC delle sanzioni amministrative pecuniarie¹⁰, nonché l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal Modello organizzativo della Società.

7. Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il divieto di ritorsioni a danno del segnalante comprende una serie di casi, tra cui a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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;

¹⁰ A tal fine, è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, pubblicato sul sito istituzionale. Tali misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

- 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.

La Società adotta le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alle prescrizioni indicate nella presente Procedura, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite¹¹.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela:

- il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, deve aver fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione deve essere stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura.

Eventuali ritorsioni derivanti dalla segnalazione costituiscono una violazione molto grave che può comportare l'irrogazione da parte di ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie a carico della Società da 10.000 a 50.000 euro.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui

¹¹ Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Opera infatti un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla stessa. La presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante. Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, la Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque in malafede abbia effettuato segnalazioni false infondate o opportunistiche e al solo scopo di diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Rimane invece di competenza dell'Autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Come già precisato, il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In queste ipotesi al segnalante viene irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela, ancorché tardiva, deve comunque essere applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, di archiviazione e di accertata colpa lieve.

8. Limitazioni di responsabilità

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, il segnalante non può essere chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano solamente nel caso in cui:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (es. accesso abusivo a un sistema informatico o atto di pirateria informatica) resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del segnalante. Non risulta viceversa punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

9. Sistema sanzionatorio

Il sistema disciplinare previsto dal Modello organizzativo della Società si applica anche nei confronti dei responsabili di ritorsione, ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione, violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

Il segnalante può altresì comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e quest'ultima, nei casi indicati ai punti precedenti, è tenuta ad applicare le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla ovvero che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa vigente, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nei casi di cui all'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Informativa Trattamento dati personali (“Informativa”) ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 (“Regolamento”)

Trudi S.p.A. con sede legale in via Gioberti 1, Milano, e con sede amministrativa in Via Angelo Angeli n. 150, Tarcento (UD), Partita IVA e Codice Fiscale 04410480968 è il titolare del trattamento (di seguito “**Titolare**”) dei dati personali raccolti nel contesto delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Titolare (di seguito “**Segnalazione Whistleblowing**”).

Il presente documento integra le ulteriori informative già consegnate in precedenza (es. dipendenti, fornitori, ecc.) e dunque non verranno ripetute le informazioni già fornite in quella sede.

I dati personali trattati potrebbero essere, solo se decidi di rivelare la tua identità, i tuoi dati anagrafici, nonché i dati identificativi del soggetto segnalato e i nominativi di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing, nonché tutti i fatti connessi alla tua Segnalazione Whistleblowing.

Nel contesto della segnalazione potresti rivelare dati particolari o dati giudiziari; tuttavia, ti invitiamo a non farlo se non strettamente necessario ai fini della Segnalazione Whistleblowing.

I dati personali di cui sopra sono trattati per ricevere, analizzare e gestire la Segnalazione Whistleblowing. La base giuridica per tale trattamento è l'obbligo di legge ed in particolare quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Eventuali trattamenti dati personali rientranti nelle categorie di dati particolari o dati giudiziari sono trattati dal Titolare in adempimento di obblighi in materia di sicurezza del lavoro e di sicurezza sociale.

Precisiamo che una volta gestita la Segnalazione Whistleblowing il suo contenuto potrebbe essere ulteriormente utilizzato per la tutela in giudizio del Titolare e per le necessarie azioni di difesa. In tal caso la base giuridica per il trattamento di tali dati personali è il legittimo interesse del Titolare.

La Segnalazione Whistleblowing potrebbe essere altresì utilizzata per l'instaurazione di azioni disciplinari o sanzionatorie nell'ipotesi in cui vengano posti in essere comportamenti pretestuosi, ritorsivi o discriminatori a danno del soggetto oggetto di segnalazione o del segnalante. Tale trattamento viene svolto sulla base delle disposizioni normative applicabili (D.lgs. 24/2023).

In caso di Segnalazione Whistleblowing che sia presentata in forma orale, la stessa verrà trascritta, salvo il rilascio del tuo espresso consenso che potrai esprimere mediante il form in calce. Ti precisiamo che non è obbligatorio rilasciare il consenso alla registrazione della Segnalazione Whistleblowing e in caso di mancato rilascio, la Segnalazione Whistleblowing sarà comunque gestita, previa trascrizione del suo contenuto. Ti ricordiamo che potrai sempre verificare e confermare o rettificare il contenuto della trascrizione della Segnalazione Whistleblowing. I tempi di conservazione di tale Segnalazione Whistleblowing sono i medesimi di quelli sottoindicati.

Ti ricordiamo che puoi inviare anche una Segnalazione Whistleblowing in forma anonima che sarà comunque presa in considerazione e analizzata.

Con riferimento all'identità del soggetto segnalato il conferimento dei suoi dati è analogamente facoltativo ma la Segnalazione Whistleblowing potrebbe non essere presa in considerazione ove ciò non risulti materialmente possibile.

Ti precisiamo che se hai deciso di rivelare la tua identità i tuoi dati personali saranno trattati solo da personale autorizzato e che si è impegnato alla riservatezza, fermi gli obblighi di comunicazione prescritti dalla legge.

I tuoi dati personali potranno essere condivisi, nella misura strettamente necessaria, per le finalità di cui sopra con:

- Organismi Collegiali del Titolare preposti e i soli soggetti il cui coinvolgimento risulta essere strettamente necessario per dar seguito alla Segnalazione Whistleblowing, che si sono impegnati alla riservatezza, compreso il **facilitatore**, ove presente;
- **soggetti, enti od autorità** a cui sia obbligatorio comunicare i tuoi dati personali in forza di disposizioni di legge o di ordini delle autorità;

- **eventuali consulenti legali esterni, nonché fornitori della piattaforma impiegata per la ricezione delle Segnalazioni Whistleblowing** con i quali il Titolare ha stipulato contratti per il trattamento dei dati personali e che agiscono come responsabili del trattamento.

Il trattamento dei tuoi dati personali verrà effettuato sia in forma automatizzata che manuale, garantendo la sicurezza e riservatezza dei tuoi dati personali. Ciò con particolare riferimento ai dati del segnalante che saranno protetti dall'anonimato (salvo che non voglia riferire la propria identità).

Il Titolare, per le attività di trattamento fin qui descritte, non trasferisce dati personali fuori dallo Spazio Economico Europeo. Maggiori informazioni sono disponibili presso il Titolare.

Le Segnalazioni Whistleblowing saranno gestite 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 Whistleblowing. Le Segnalazioni Whistleblowing e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione Whistleblowing e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione Whistleblowing, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 D.lgs. 24/2023 e del principio di cui all'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento.

In qualsiasi momento puoi chiedere:

- di **accedere ai tuoi dati**: ti forniremo i dati che abbiamo su di te, ove applicabile, la fonte dei tuoi dati. Tale diritto non è concretamente esercitabile dalla persona oggetto di Segnalazione Whistleblowing;
- rendere **portabili** i tuoi dati: ove applicabile, ti forniremo un file excel contenente i dati che abbiamo su di te;
- **rettificare** i tuoi dati se ritieni che non siano corretti o debbano essere aggiornati;
- **limitare** il trattamento dei tuoi dati: ad esempio, se ritieni che il nostro trattamento sia illegale e/o che alcuni trattamenti effettuati sulla base del nostro legittimo interesse siano inappropriati;
- **cancellare** i tuoi dati;
- **opporti** al trattamento dei tuoi dati personali.

Il tempo di risposta previsto dalla normativa europea a cui siamo soggetti è di 1 mese dalla tua richiesta (estendibile fino a ulteriori 2 mesi in caso di particolare complessità).

Ti precisiamo che ai sensi dell'art. 2 *undecies* D.lgs. 196/2003, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità di colui che effettua una Segnalazione Whistleblowing, pregiudizio che verrà valutato caso per caso, in concreto, e solo ove si tratti di una misura necessaria e proporzionata. Ove il Titolare si avvalga di tale limitazione ti verrà comunicato senza ritardo, per iscritto. Ti ricordiamo che, in detti casi, i tuoi diritti possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del D.lgs. 196/2003 e ss.mm.

Puoi esercitare i tuoi diritti scrivendo una e-mail a privacy@trudi.it.

In ogni caso hai diritto di proporre reclamo all'Autorità di Controllo competente (Garante per la Protezione dei Dati personali), ai sensi dell'art. 77 del Regolamento, qualora ritieni che il trattamento dei tuoi dati personali sia contrario alla normativa in vigore, salvi i limiti di cui all'art. 2 *undecies* del D.lgs. 196/2003 di cui sopra.

WORDING DI CONSENSO PER IL CASO DI SEGNALAZIONE ORALE:

Il sottoscritto, letta e compresa l'informativa privacy sopra riportata
 acconsente non acconsente

alla registrazione della Segnalazione Whistleblowing presentata mediante il canale orale.