

## EATALY S.P.A.

### PROCEDURA SULLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING



<b>NOME</b>	<b>VERSIONE</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE</b>
Procedura whistleblowing	1	Adozione	Approvata il 15 luglio 2023
Procedura whistleblowing	2	Aggiornamento	Approvata il 23 settembre 2024

## INDICE

### Pagina

1.	PREMESSA.....	4
2.	SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	4
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
3.1	Che cosa non può essere oggetto di segnalazione .....	6
3.2	Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione .....	6
4.	CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE .....	7
5.	SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
5.1	Canale di segnalazione interna .....	7
5.2	Gestione del canale di segnalazione interna .....	8
6.	SEGNALAZIONE ESTERNA .....	9
6.1	Condizioni per effettuare una segnalazione esterna .....	9
6.2	Canale di segnalazione esterna .....	10
6.3	Attività dell'ANAC .....	10
7.	LE TUTELE.....	10
7.1	Obbligo di riservatezza .....	10
7.2	Tutela dalle Ritorsioni .....	11
7.3	Limitazioni di responsabilità per chi segnala .....	13
7.4	Misure di sostegno .....	13
8.	SANZIONI.....	13
9.	CONSERVAZIONI DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LE SEGNALAZIONI .....	14
10.	REVISIONE.....	14

**DEFINIZIONI**

<b>Termine</b>	<b>Definizione</b>
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali svolte, 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
Facilitatore/i	La persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
Persona/e segnalante/i	La persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Ritorsione/i	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, ivi compresi i provvedimenti adottati per attuare le ritorsioni, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
Seguito	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
Società	Eataly S.p.A.
Violazione/i	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato
Decreto 231	Il decreto legislativo n. 231 del 2001
Decreto 24	Il decreto legislativo n. 24 del 2023
Modello 231	Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231
Codice del Rispetto	Codice Etico di Eataly – costituisce parte integrante e sostanziale del Modello

	231
GDPR	Regolamento (UE) 2016/679
Legge del 15/01/2021 n. 4	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
	Legislazione applicabile in tema di Diritto del Lavoro, Ambiente, Salute e Sicurezza, Parità di Genere
Prassi di riferimento UNI PRD 125/2022	Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

## 1. PREMESSA

La Società con la presente Procedura vuole conformarsi al Decreto 24 e alle Linee guida ANAC sulla protezione delle persone che segnalano Violazioni del diritto dell'Unione europea.

La Società con la presente Procedura intende altresì conformarsi alla disposizione prevista dalla Prassi di riferimento UNI PDR 125/2022 che prevede di disporre di una metodologia di segnalazione anonima di ogni forma di violenza o abuso nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici, incluse le molestie sessuali in ogni forma, a tutela dei/delle lavoratori/lavoratrici che segnalano. La Società vuole favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa al proprio interno e vuole fare in modo che i/le segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

Si ricorda che, in linea generale, la Società incoraggia la segnalazione di comportamenti scorretti al/alla proprio/a superiore gerarchico/a (oppure alla funzione HR o ad altri soggetti interni alla Società), sia per facilitare il più possibile l'attività istruttoria, sia per garantire risposte e azioni correttive immediate e tempestive. Il ricorso al canale *whistleblowing* è invece raccomandato in tutti i casi in cui la Persona segnalante non sia a proprio agio nell'effettuare la comunicazione di cui sopra (ad esempio perché riguardante proprio il/la superiore gerarchico/a o soggetto a lui/lei vicino).

## 2. SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La presente Procedura chiarisce come può essere utilizzato il canale interno e quello esterno, indicando i presupposti per effettuare questo tipo di segnalazioni, i soggetti competenti cui è affidata la relativa gestione e le regole operative.

La Procedura è portata a conoscenza di tutti i soggetti interni alla Società ed è inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito internet per tutti coloro che, pur esterni alla Società, possono presentare una segnalazione (par. 4).

## 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Si possono effettuare segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni relative a Violazioni, che consistono in:

- (1) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea indicata nell'Allegato al Decreto 24

e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori:

- sicurezza e conformità dei prodotti
  - tutela dell'ambiente
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi
  - salute pubblica
  - protezione dei consumatori
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
  - contratti pubblici
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
  - sicurezza dei trasporti
- (2) 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'Unione europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione europea (ad es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea);
- (3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle società 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 società;
- (4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti;
- (5) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del Modello 231, anche se non rientrano nell'ambito descritto nei punti precedenti.
- (6) violenze e molestie sui luoghi di lavoro: la locuzione «violenza e molestie nel mondo del lavoro» indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in unica occasione che ripetutamente nel tempo, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Il riferimento è ad eventi che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro. All'interno della suddetta nozione generale, che ricomprende il mobbing e le discriminazioni di genere, la locuzione "violenza e molestie di genere" indica appunto la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico e le molestie sessuali.

Con il termine «violenza» si intende qualsiasi atto o comportamento che faccia uso della forza fisica, con o senza impiego di armi o di altri mezzi d'offesa, per recare danno ad altri nella persona o nei beni o nei diritti. In senso più ampio, l'abuso della forza, rappresentata anche da sole parole o da sevizie morali, minacce e ricatti, è il mezzo di costrizione e/o di oppressione per obbligare gli altri ad agire o a cedere contro la propria volontà.

La «molestia sessuale» consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce. La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai danni dei lavoratori e delle lavoratrici. A titolo puramente esemplificativo rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto; contatti fisici inopportuni o indesiderati; apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale.

La «molestia morale» consiste invece in qualsiasi comportamento improprio che si manifesti attraverso atteggiamenti, gesti, atti scritti o verbali capaci di arrecare offesa alla dignità di una persona e che possano generare una degradazione del clima all'interno dell'ambito lavorativo.

Riguardo alle «discriminazioni» sui luoghi di lavoro, oltre alla "discriminazione di genere", riassumibile essenzialmente nell'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa, si ritiene utile distinguere le seguenti due casistiche:

- Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. Rientra in tale ambito la discriminazione di genere.
- Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui la Persona segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto lavorativo.

### **3.1 Che cosa non può essere oggetto di segnalazione**

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Resta comunque fermo che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

### **3.2 Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

In particolare è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

#### 4. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE

Possono effettuare segnalazioni sulle violazioni di cui al par. 3 i seguenti soggetti:

- (A) i/le lavoratori/lavoratrici subordinati/e, compresi i/le lavoratori/lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, intermittente, di somministrazione, di apprendistato, accessorio e i/le lavoratori/lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali;
- (B) i/le lavoratori/lavoratrici autonomi che esercitano professioni intellettuali iscritti in appositi albi o elenchi (es., architetti, ingegneri, geometri); i/le titolari di un rapporto di collaborazione come nei rapporti di agenzia, di rappresentanza o di altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; i/le titolari di rapporti di collaborazione organizzati dal committente che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative;
- (C) i/le liberi/e professionisti/e e i/le consulenti che prestano la propria attività presso la Società, con esclusione di avvocati e medici che sono tenuti al segreto professionale;
- (D) i/le volontari/e e i/le tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- (E) gli azionisti;
- (F) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di fatto, come amministratori, sindaci e componenti dell'organismo di vigilanza ai sensi del Decreto 231.

La tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o giuridico, ed in particolare quando:

- il rapporto giuridico descritto non è 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 acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

#### 5. SEGNALAZIONE INTERNA

##### 5.1 Canale di segnalazione interna

La Società, sentite le rappresentanze o organizzazioni sindacali, ha attivato un proprio canale di segnalazione interna conforme al Decreto 24, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

Le Segnalazioni sono effettuate in forma scritta con modalità informatiche accedendo alla piattaforma <https://report.whistleb.com/it/eatalyit>. L'uso della piattaforma è richiesto a tutela della riservatezza dei dati personali della Persona segnalante e della Persona coinvolta. Ove non sia possibile utilizzare la piattaforma è necessario specificare nell'oggetto della segnalazione che la segnalazione è riservata.

La Società ha affidato all'Organismo di Vigilanza (**l'OdV**), nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Decreto 231, il compito di ricevere le Segnalazioni e di verificare la loro ammissibilità (cfr. par. 5.2) (cd. "primo livello"), di far fare l'istruttoria ai referenti aziendali autorizzati e fornire riscontro al segnalante.

La Società ha affidato a dei referenti aziendali autorizzati (cd. "secondo livello") il compito di svolgere un'istruttoria sull'oggetto della segnalazione.

L'OdV condivide con i referenti aziendali autorizzati competenti rispetto all'oggetto della segnalazione le sole informazioni e gli eventuali dati personali che si rendano necessari per lo svolgimento dell'istruttoria. Si presume che siano sempre competenti, a meno che non si trovino in conflitto di interesse rispetto all'oggetto della segnalazione, i referenti delle funzioni HR e Legal.

I referenti aziendali autorizzati sono:

- (i) Direttore risorse umane a livello di Gruppo;
- (ii) Chief Financial Officer a livello di Gruppo;
- (iii) Responsabile della funzione legale;
- (iv) Responsabile della funzione salute e sicurezza sul lavoro e qualità.

Nel caso di segnalazioni che riguardino violenze e molestie sui luoghi di lavoro, i referenti aziendali autorizzati informano sempre il Comitato Guida istituito ai sensi della Prassi di riferimento PDR 125/2022 e lo coinvolgono nell'istruttoria se necessario.

I soggetti incaricati di ricevere e gestire le Segnalazioni sono dotati dei requisiti richiesti dal Decreto 24 in termini di autonomia, formazione e competenza.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità della Persona segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono da considerare alla stregua di segnalazioni ordinarie.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato come destinatario e gestore delle segnalazioni è inviata tramite la piattaforma dedicata, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante. Il soggetto diverso dall'OdV che ha ricevuto la segnalazione, cancella tutti i dati e le informazioni relative dopo averle inserite nella piattaforma.

## **5.2 Gestione del canale di segnalazione interna**

L'Organismo di Vigilanza della Società effettua le seguenti attività per la gestione della segnalazione:

- (A) rilascia alla Persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- (B) in caso di richiesta, fissa un incontro diretto con la Persona segnalante entro 30 giorni;
- (C) mantiene le interlocuzioni con la Persona segnalante, potendo sempre richiedere alla stessa integrazioni, se necessario;
- (D) valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare alla Persona segnalante le tutele previste e dare diligente Seguito alle segnalazioni ricevute;
- (E) dispone l'audizione della Persona coinvolta su sua richiesta, ovvero, quando ritenuto opportuno, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;



- (F) invia ai referenti aziendali autorizzati una richiesta di istruttoria sui fatti e le circostanze oggetto delle segnalazioni ritenute ammissibili;
- (G) dà riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione

I referenti aziendali autorizzati dalla Società effettuano le seguenti attività per la gestione dell'istruttoria relativa alla segnalazione:

- (A) ricevono dall'OdV la richiesta di istruttoria interna che si renda necessaria per dare Seguito alle segnalazioni;
- (B) effettuano l'istruttoria interna entro un termine adeguato, tenuto conto della necessità di informare il segnalante dell'esito della segnalazione entro tre mesi;
- (C) presentano un report di sintesi all'OdV, quando richiesto per iscritto, e si rendono disponibili per ogni confronto e richiesta di integrazione.

La segnalazione può essere ritenuta manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione (par. 3) o idonei a giustificare accertamenti.

Inoltre, la segnalazione è ritenuta inammissibile, ad esempio, quando:

- le violazioni non possono essere oggetto di segnalazione;
- è accertato il contenuto generico della segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la segnalazione di illeciti è corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- viene prodotta mera documentazione, in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- le violazioni segnalate sono di lieve entità.

## **6. SEGNALAZIONE ESTERNA**

### **6.1 Condizioni per effettuare una segnalazione esterna**

La Persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna per i casi previsti al paragrafo 3(1), 3(2), 3(3) e 3(4) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- (A) il canale di segnalazione interna non è attivo o non ha i requisiti del Decreto 24, riportati nella presente Procedura;
- (B) la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che 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 un 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.

La segnalazione esterna ha i medesimi contenuti della segnalazione interna, ma ha come destinatario l'ANAC.

## **6.2 Canale di segnalazione esterna**

Il canale di segnalazione esterna garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica raggiungibile dal sito ([www.anticorruzione.it/-/whistleblowing](http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing)) oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

## **6.3 Attività dell'ANAC**

Le segnalazioni esterne sono gestite da personale specificamente formato dell'ANAC in conformità alle Linee guida ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/schema.linee.guida.whistleblowing> alle quali si rinvia per maggiori dettagli.

L'ANAC gestisce le segnalazioni con tempistiche e modalità analoghe a quelle previste per il canale di segnalazione interno.

L'ANAC può non dare Seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità, procedendo con la loro archiviazione.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, informazioni utili ai soggetti segnalanti, tra i quali un elenco di enti del terzo settore che possono fornire al segnalante supporto nella segnalazione, nonché i loro contatti.

## **7. LE TUTELE**

Per i casi previsti al paragrafo 3(1), 3(2), 3(3) e 3(4) il Decreto 24 prevede le seguenti tutele nei confronti dei soggetti segnalanti:

- (1) la tutela della riservatezza della Persona segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione (cfr. par. 7.1);
- (2) la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla Società in ragione della segnalazione e le condizioni per la sua applicazione (cfr. par. 7.2);
- (3) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (cfr. par. 7.3);
- (4) la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC (par. 7.4).

Il Decreto 24 vieta in generale rinunce e transazioni non sottoscritte in sede protetta (sede giudiziaria, amministrativa, sindacale) dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

### **7.1 Obbligo di riservatezza**

È garantita la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, in tutte le fasi del procedimento di segnalazione.

Tale obbligo impone che un eventuale disvelamento dell'identità della Persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso della stessa.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Il Decreto 24 prevede due soli casi di possibile rivelazione dell'identità della Persona segnalante e soltanto con il suo consenso: (i) nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, se l'identità della Persona segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare; (ii) nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta. In tali casi è sempre necessaria la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base di tale rivelazione.

La Società segnala inoltre l'opportunità di indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di segnalazione per la quale si intende mantenere riservata l'identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

### **(a) Il trattamento dei dati personali**

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in materia di tutela dei dati personali e, in particolare, nel rispetto dei principi fondamentali previsti dal GDPR.

La tutela dei dati personali è assicurata alla Persona segnalante, al Facilitatore, alla Persona coinvolta e alle persone menzionate nella segnalazione, in quanto soggetti "interessati" dal trattamento dei dati.

La Società è autonomo titolare del trattamento.

La Società individua formalmente i soggetti autorizzati al trattamento, che vengono previamente istruiti e ricevono adeguata e specifica formazione.

La Società, in veste di titolare del trattamento, si avvale di soggetti terzi che trattano dati personali per suo conto in qualità di responsabili del trattamento. A tal fine la Società provvede al censimento di tutti i soggetti qualificabili come responsabili e alla contrattualizzazione dei rapporti con tali soggetti, in conformità all'art. 28 del GDPR.

La Società fornisce *ex ante* ai possibili "interessati" un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi, ad esempio, tramite sito web.

La Persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (es. il diritto di accesso, il diritto di rettifica, di cancellazione, etc.).

La Società adotta le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali (cd. "DPIA").

## **7.2 Tutela dalle Ritorsioni**

La Persona segnalante è tutelata da eventuali Ritorsioni nei suoi confronti. Chi effettua una segnalazione, ai sensi della Procedura non può subire alcuna Ritorsione. Il divieto di Ritorsione nei confronti della Persona segnalante si estende anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega alla Persona segnalante, ossia: Facilitatori; persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

colleghi di lavoro della Persona segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della Persona segnalante o l'ente per il quale il segnalante lavora; enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante.

Le presunte Ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate all'ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

Il Decreto 24 indica talune fattispecie che costituiscono Ritorsioni: 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.

Il Decreto 24 prevede le seguenti condizioni per l'applicazione della tutela dalle Ritorsioni: (i) i segnalanti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le Informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio); (ii) non rileva la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino; (iii) aver agito sulla base di fondati motivi tali da far ritenere ragionevolmente che le Informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore; (iv) la segnalazione deve essere effettuata sulla base della presente Procedura; (v) deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dalla Persona segnalante, affinché questi siano considerati una Ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

In mancanza di tali condizioni la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega alla Persona segnalante, subiscano indirettamente Ritorsioni.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal Decreto 24, la protezione prevista in caso di Ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti della Persona segnalante della responsabilità per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. La sussistenza della colpa lieve benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venire meno della tutela prevista in caso di Ritorsioni. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, alla Persona segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

È invece applicabile se pur tardivamente la protezione della Persona segnalante per le Ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per la stessa, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, concluso poi con l'archiviazione di tale tutela in favore della Persona segnalante.

Il Decreto 24 ha previsto un'inversione dell'onere probatorio, stabilendo che laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione e di avere subito, a causa della stessa, una Ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. Tale deroga non si applica ai Facilitatori, alle persone del medesimo Contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro ed ai soggetti giuridici che siano enti di proprietà della Persona segnalante, enti in cui lavora o che operano nel medesimo Contesto lavorativo, per i quali incombe dunque l'onere probatorio.

Compete all'autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

### **7.3 Limitazioni di responsabilità per chi segnala**

Sono riconosciute limitazioni di responsabilità rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

La scriminante prevista opera solo nei casi in cui ricorrono le seguenti due condizioni: (i) al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la Violazione; (ii) la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto 24 per beneficiare delle tutele.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, la Persona segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

La persona tutelata ai sensi del Decreto 24 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca di per sé reato. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito (ad es. se la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali della Società, oppure se fotografa i locali della Società o accede ai luoghi a cui solitamente non ha accesso).

Ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare per la Persona segnalante come disciplinata nell'ordinamento italiano.

La responsabilità penale e ogni altra forma di responsabilità civile, amministrativa, disciplinare non si configura con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e se sono necessarie a rivelare la Violazione.

### **7.4 Misure di sostegno**

L'ANAC pubblica sul proprio sito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle Persone segnalanti misure di sostegno, ossia informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della Persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

## **8. SANZIONI**

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, nei casi previsti al paragrafo 3(1), 3(2), 3(3) e 3(4,) l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse Ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui al par. 7.1;

b) 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 a quanto previsto dal Decreto 24 sui canali di segnalazione interna e relativa gestione, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo

stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la Persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Infine, le condotte sopra descritte comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla Parte generale del Modello 231.

## **9. CONSERVAZIONI DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate 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 al par. 7.1 e alle previsioni del GDPR.

## **10. REVISIONE**

La presente Procedura è soggetta ad aggiornamento periodico, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione. Le revisioni richiedono l'approvazione dell'Amministratore Delegato della Società.