



ROMA 1992

Procedura per la Gestione delle Segnalazioni

1. Obiettivo e ambito di applicazione

Il presente documento descrive il meccanismo attraverso il quale Great Lengths Group intende disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, nel rispetto della tutela e della privacy del segnalante e nell'adempimento delle modalità e delle normative vigenti.

2. Premessa

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito, il *"Decreto Whistleblowing"*), che disciplina la tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

L'art. 5 del Decreto Whistleblowing prevede che, per una corretta gestione delle segnalazioni, siano rese disponibili informazioni chiare:

- sul canale di segnalazione interno adottato dalla Società;
- sul canale di segnalazione esterno;
- sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne ed esterne.

Alla luce di quanto sopra, con il presente documento (di seguito, la *"Procedura Whistleblowing"* o *"Procedura"*) viene definito il sistema di gestione delle segnalazioni adottato da **Great Lengths Group** (di seguito, *"Great Lengths"* o la *"Società"*), previa informativa alle rappresentanze sindacali ove applicabile, nel rispetto delle disposizioni del Decreto Whistleblowing.

3. Definizioni

Ai fini della presente Procedura, i termini che seguono hanno il significato indicato:

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Codice Etico:** documento che definisce principi e valori etici cui la Società si ispira nello svolgimento delle attività.
- **Destinatari:** soggetti che rientrano nelle categorie indicate dal Decreto Whistleblowing e che possono effettuare segnalazioni o essere coinvolti nella gestione delle stesse, inclusi (a titolo esemplificativo): lavoratori subordinati (tempo indeterminato/determinato; dirigenti, quadri, impiegati, operai; collaboratori, stagisti, tirocinanti), lavoratori autonomi (es. agenti e consulenti), azionisti, amministratori, componenti degli organi sociali e di controllo, nonché terze parti (business partner, fornitori, clienti - ivi inclusi saloni professionali - e altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società o con cui la Società intrattiene relazioni professionali o d'affari).
- **Divulgazione pubblica / “divulgare pubblicamente”:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione idonei a raggiungere un numero elevato di persone.
- **Facilitatore:** persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo; tale assistenza deve rimanere riservata.
- **GDPR:** Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
- **Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (ove presente).
- **Organismo di Vigilanza (OdV):** organismo costituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 (ove presente), che svolge funzioni di vigilanza e riceve specifici flussi informativi, anche in materia di segnalazioni.
- **Persona coinvolta:** soggetto menzionato nella segnalazione come persona implicata nella violazione segnalata.
- **Piattaforma:** strumento informatico che può essere adottato dalla Società per l'invio e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing (di seguito anche “Piattaforma”).
- **Responsabile Whistleblowing:** persona/ufficio interno o soggetto esterno autonomo, con personale adeguatamente formato, nominato dalla Società per la gestione delle segnalazioni interne tramite il canale implementato.
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito dato o che si intende dare alla segnalazione.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione (anche tentato o minacciato) adottato in ragione della segnalazione interna/esterna o della divulgazione pubblica, che provochi o possa provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante.
- **Segnalante / Whistleblower:** persona fisica che effettua una segnalazione interna o esterna, o una divulgazione pubblica, relativa a violazioni apprese nel contesto lavorativo.
- **Segnalato / Autore della violazione:** persona cui la violazione viene attribuita nella segnalazione o nella divulgazione pubblica.

- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale di informazioni su violazioni, incluse ipotesi fondate e sospetti ragionevoli, nonché informazioni su condotte dirette a occultare violazioni.
- **Segnalazione esterna:** comunicazione delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna implementato da ANAC.
- **Segnalazione interna:** comunicazione delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale interno implementato dalla Società.
- **Seguito:** azioni intraprese dal soggetto responsabile della gestione del canale per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle verifiche e le eventuali misure adottate.

4. Scopo

La presente Procedura disciplina il processo di gestione delle segnalazioni interne presentate dal Whistleblower e definisce adempimenti e modalità di:

- ricezione, raccolta, gestione e archiviazione delle segnalazioni inviate tramite il canale interno;
- individuazione dei presupposti per ricorrere al canale esterno;
- definizione dei flussi informativi tra il Responsabile Whistleblowing e gli altri organi/funzioni aziendali potenzialmente coinvolti, in relazione alla tipologia di segnalazione.

La Procedura è adottata nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza e delle regole di protezione dei dati personali, come previsto, tra l'altro, dagli artt. 12 e 13 del Decreto Whistleblowing.

In particolare, la presente Procedura è finalizzata a:

1. definire l'ambito di applicazione;
2. identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
3. delimitare le condotte/fatti segnalabili;
4. indicare il canale interno di segnalazione;
5. descrivere le modalità operative di presentazione e gestione delle segnalazioni e le tutele riconosciute al segnalante e agli altri soggetti tutelati.

5. Riferimenti normativi e documentali

Oltre al Decreto Whistleblowing, costituiscono riferimenti rilevanti (ove applicabili):

- Modello 231 adottato dalla Società;
- Codice Etico adottato dalla Società;
- D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231 ("*Decreto 231*");
- Regolamento (UE) 2016/679 ("*GDPR*");
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.Lgs. 101/2018 ("*Codice Privacy*");

- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 – “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”;
- Confindustria – “Nuova Disciplina Whistleblowing. Guida Operativa per gli enti privati” (27 ottobre 2023);
- Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 – “Linee Guida in materia whistleblowing sui canali interni di segnalazione”.
- Confindustria - “Disciplina Whistleblowing. Guida Operativa per gli enti privati” (maggio 2026)

6. Destinatari

La presente Procedura si applica a tutti coloro che:

1. intendono segnalare fatti illeciti appresi nel contesto lavorativo presso la Società;
2. sono coinvolti nella segnalazione (facilitatori, persone menzionate, testimoni, ecc.);
3. sono individuati come autori della violazione oggetto di segnalazione;
4. intervengono nella gestione delle segnalazioni interne (ricezione, riscontro, istruttoria, seguito e archiviazione).

Tali soggetti sono di seguito anche definiti “*Destinatari*”.

7. Chi può segnalare

Possono presentare una segnalazione i seguenti soggetti (“*Segnalanti*”):

- lavoratori subordinati della Società (inclusi lavoratori somministrati, apprendisti, lavoratori accessori/occasional, a tempo determinato, part-time o intermittenti);
- lavoratori autonomi che svolgono attività presso la Società (es. titolari di contratto d’opera/servizi o prestazioni intellettuali);
- titolari di rapporti di collaborazione che svolgono attività presso la Società (es. agenzia, rappresentanza commerciale, collaborazione continuativa e coordinata);
- liberi professionisti e consulenti che operano presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che operano presso la Società;
- azionisti che, nell’esercizio dei propri diritti, vengano a conoscenza di violazioni;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche se di fatto.

La tutela si applica anche quando le informazioni sulle violazioni siano state acquisite:

- durante il periodo di prova;
- prima della costituzione del rapporto di lavoro/giuridico;
- successivamente alla cessazione del rapporto.

8. Cosa può essere segnalato

Per “*Segnalazione*” si intende la comunicazione di informazioni (anche sotto forma di fondati sospetti) relative a violazioni di norme nazionali o dell'Unione europea che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, commesse nel contesto dell'organizzazione della Società con cui il Segnalante intrattiene uno dei rapporti indicati nella presente Procedura.

A titolo esemplificativo, possono essere oggetto di segnalazione:

- la commissione, anche tentata, di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 (ove applicabile);
- la violazione del Codice Etico e/o del Modello 231 (ove presente), inclusi regolamenti, direttive, policy e procedure ivi richiamati;
- violazioni della normativa europea e degli atti elencati nell'Allegato 1 del Decreto Whistleblowing e delle disposizioni nazionali di attuazione, relative a settori quali:
 - contratti pubblici (es. violazioni delle norme procedurali per l'aggiudicazione di appalti pubblici e concessioni);
 - servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti (inclusi i prodotti e materiali distribuiti per uso professionale nei saloni);
 - sicurezza dei trasporti e della logistica (es. distribuzione verso saloni, centri di formazione e punti vendita/partner);
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali (ove pertinente);
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori (inclusi saloni e, indirettamente, la clientela dei saloni);
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (es. dati di dipendenti, collaboratori, saloni, partecipanti a formazione/eventi, ecc.).
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che incidano sulla libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali (incluse violazioni in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposta sulle società e meccanismi volti a ottenere vantaggi fiscali indebiti);
- condotte che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori sopra indicati;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea.

Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse che, sulla base di elementi concreti, il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi. Tali elementi possono consistere anche in irregolarità o anomalie che il Segnalante considera sintomatiche di possibili violazioni.

9. Modalità di invio della segnalazione

9.1 Modalità di presentazione

Per inviare una segnalazione interna è necessario utilizzare la Piattaforma adottata dalla Società, accessibile da PC o dispositivo mobile, tramite il link/indirizzo indicato dalla Società nei propri canali informativi interni (whistleblowing@greatlengths.com) e/o sul sito aziendale (ove previsto).

La segnalazione può essere effettuata:

- a. **in forma scritta**, analogica o con modalità informatiche;
- b. **in forma orale** attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole;

Al riguardo, si chiarisce che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa, invece, è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante

Accorgimenti in caso di segnalazione anonima

Qualora il Segnalante scelga l'anonimato, è tenuto ad adottare, per quanto possibile, cautele adeguate a ridurre il rischio di identificazione, tra cui:

1. evitare l'invio da dispositivi aziendali;
2. evitare l'uso di dispositivi connessi alla rete/intranet aziendale;
3. accedere alla Piattaforma digitando manualmente l'indirizzo/URL nel browser;
4. evitare di inserire dati personali o elementi che possano consentire l'identificazione.

Se il Segnalante utilizza la registrazione audio, non deve fornire generalità o elementi dai quali possa desumersi la propria identità. Ove previsto dalla Piattaforma, la voce potrà essere automaticamente alterata per renderla non riconoscibile.

Le segnalazioni anonime saranno trattate solo se sufficientemente circostanziate e idonee a consentire l'analisi delle circostanze di tempo, luogo e modalità del fatto segnalato.

Resta inteso che i principi della presente Procedura non pregiudicano né limitano gli obblighi di denuncia alle Autorità competenti.

9.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve riguardare fatti conosciuti dal Segnalante nel proprio contesto lavorativo e, ove possibile, includere in modo chiaro:

- circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto;
- descrizione dei fatti;
- generalità o altri elementi utili a identificare il soggetto cui attribuire i fatti (se conosciuto);
- eventuali altri soggetti coinvolti.

Il Segnalante può allegare documenti tramite la funzionalità di upload della Piattaforma, al fine di fornire elementi utili alla valutazione.

Il Segnalante è invitato a inviare segnalazioni solo quando abbia acquisito informazioni sufficientemente complete e tali da rendere altamente probabile il verificarsi (o l'avvenuto verificarsi) del fatto e l'attribuibilità allo specifico Segnalato. In generale, è opportuno che le segnalazioni siano quanto più circostanziate possibile per consentire le opportune verifiche.

Se la segnalazione risulta generica o non adeguatamente circostanziata, il Responsabile Whistleblowing potrà richiedere integrazioni tramite il sistema di messaggistica della Piattaforma, nel rispetto delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing e della scelta di eventuale anonimato.

In caso di segnalazioni futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o effettuate con dolo o colpa grave (cd. *“segnalazioni in mala fede”*), la Società si riserva di adottare le misure conseguenti, incluse eventuali sanzioni disciplinari, nel rispetto della normativa applicabile.

10. Destinatari della segnalazione (accesso alle segnalazioni)

La Società assicura che l'accesso alla Piattaforma e/o alle segnalazioni sia riservato al **Responsabile Whistleblowing**.

In funzione del contenuto della segnalazione, l'accesso potrà essere esteso:

- all'**Organismo di Vigilanza** (ove presente), in caso di segnalazioni aventi impatti sul Decreto 231, Modello 231 e/o Codice Etico;
- a persone espressamente autorizzate dal Responsabile Whistleblowing, qualora strettamente necessario per lo svolgimento dell'istruttoria o per l'esercizio di poteri non ricompresi nel ruolo del Responsabile Whistleblowing (es. avvio di procedimenti disciplinari da parte della funzione competente).

Qualora una segnalazione interna venga ricevuta da un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing (e quindi al di fuori della Piattaforma) e il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele whistleblowing, o ciò sia desumibile dal contenuto, la segnalazione deve essere trasmessa entro 7 giorni al Responsabile Whistleblowing, dandone contestuale notizia al Segnalante (se non anonimo).

11. Tutele previste nel canale di segnalazione interna

11.1 Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza:

- dell'identità del Segnalante;
- dell'identità del Facilitatore;
- dell'identità della Persona coinvolta e di ogni soggetto menzionato;
- del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza consenso espresso, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione e specificamente autorizzati a trattare tali informazioni. Il divieto di rivelazione riguarda anche qualsiasi informazione o elemento da cui l'identità del Segnalante possa essere dedotta, direttamente o indirettamente.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in caso di procedimenti giudiziari e disciplinari. In particolare:

a) **procedimento penale:** opera l'obbligo di segreto sugli atti di indagine preliminare fino ai termini previsti dalla legge;

b) **procedimento dinanzi alla Corte dei Conti:** opera l'obbligo di segreto istruttorio fino alla chiusura della fase istruttoria;

c) **procedimento disciplinare:** l'identità del Segnalante non può essere rivelata al Segnalato se la contestazione disciplinare si fonda su accertamenti ulteriori e distinti rispetto alla segnalazione (ancorché conseguenti). Se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento solo con il consenso del Segnalante; in tal caso, il Responsabile Whistleblowing comunica per iscritto le ragioni della necessità della rivelazione.

Nel Modello 231 (ove presente) e/o nelle policy interne possono essere previste sanzioni disciplinari per la violazione dell'obbligo di riservatezza.

11.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione

È vietata qualsiasi ritorsione (anche tentata o minacciata) conseguente alla segnalazione, che provochi o possa provocare un danno ingiusto al Segnalante o agli altri soggetti tutelati.

Sono tutelati, oltre al Segnalante:

- il Facilitatore;
- le persone menzionate nella segnalazione;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante;
- enti di proprietà del Segnalante;

- enti presso cui il Segnalante lavora.

A titolo esemplificativo (non esaustivo), sono condotte ritorsive:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione o mancata promozione;
- mutamento di mansioni, cambio sede, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario;
- sospensione della formazione o restrizioni di accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- misure disciplinari o sanzioni anche pecuniarie;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento sfavorevole;
- mancata conversione a tempo indeterminato quando vi sia legittima aspettativa;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a termine;
- danni reputazionali (anche sui social) o pregiudizi economico-finanziari, inclusa perdita di opportunità o di reddito;
- inserimento in elenchi impropri che ostacolano future opportunità lavorative;
- conclusione anticipata o annullamento di contratti di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di licenze o permessi;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le ritorsioni (anche solo minacciate) devono essere comunicate ad **ANAC**, cui spetta l'accertamento della consequenzialità rispetto alla segnalazione. Se è il Segnalante a dichiarare di aver subito una ritorsione, spetta all'autore della presunta ritorsione dimostrare che la stessa non è collegata alla segnalazione.

Le misure di protezione non si applicano in caso di accertamento, con sentenza anche non definitiva di primo grado, della responsabilità penale del Segnalante per calunnia o diffamazione (o reati commessi con la denuncia), ovvero della responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In tali casi possono applicarsi sanzioni disciplinari.

Gli altri soggetti tutelati (diversi dal Segnalante) devono dimostrare il nesso di consequenzialità tra ritorsione e segnalazione.

12. Modalità di gestione della segnalazione

Il Responsabile Whistleblowing:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni;
- mantiene interlocuzioni con il Segnalante, ove necessario;
- assicura un corretto seguito alle segnalazioni;
- fornisce riscontro al Segnalante;
- cura la documentazione delle attività svolte e la corretta archiviazione.

12.1 Fasi del procedimento

Il processo di gestione delle segnalazioni si articola in quattro fasi:

1. ricezione della segnalazione e verifica preliminare;
2. istruttoria;
3. comunicazione dell'esito;
4. archiviazione.

a) Ricezione e verifica preliminare

A seguito dell'invio tramite Piattaforma, il sistema può notificare al Responsabile Whistleblowing l'avvenuta segnalazione. Il Responsabile Whistleblowing prende visione del contenuto (ed eventualmente ascolta il messaggio audio) accedendo alla Piattaforma.

Entro 7 giorni dal ricevimento, il Responsabile Whistleblowing invia al Segnalante (tramite messaggistica della Piattaforma) una comunicazione di ricezione, informando che procederà alle verifiche.

Le segnalazioni sono sottoposte a verifica preliminare; l'istruttoria viene avviata solo dopo aver escluso ipotesi di:

- manifesta infondatezza;
- segnalazioni non rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

Se la segnalazione è manifestamente infondata o rientra tra quelle escluse dall'ambito del Decreto Whistleblowing, il Responsabile Whistleblowing ne dà comunicazione scritta al Segnalante e procede all'archiviazione.

Se la segnalazione esula dall'ambito del Decreto Whistleblowing, il Responsabile Whistleblowing può trasmetterla alla funzione competente (es. Direzione/Unità Legale o funzione di compliance), che la gestirà come segnalazione ordinaria, informandone il Segnalante. Il Responsabile Whistleblowing può comunque valutare di mantenere riservata l'identità del Segnalante, ove ciò rafforzi la tutela e sia compatibile con la gestione.

In nessun caso il Responsabile Whistleblowing può accertare responsabilità individuali o svolgere controlli di legittimità/merito su atti e provvedimenti societari: la sua attività è limitata alla verifica della fondatezza dei fatti segnalati e all'attivazione dei flussi previsti.

b) Istruttoria

L'istruttoria è finalizzata a verificare la fondatezza della segnalazione (salvo manifesta infondatezza). Per acquisire informazioni e documenti utili, il Responsabile Whistleblowing può:

- a) contattare il Segnalante tramite la messaggistica della Piattaforma per chiarimenti e integrazioni;
- b) richiedere audizione del Segnalante, del Segnalato e/o di altri soggetti che possano riferire circostanze utili;
- c) avvalersi del supporto di consulenti esterni e/o di funzioni aziendali competenti, quando necessario per natura e complessità delle verifiche. Tali soggetti sono vincolati agli stessi obblighi di tutela e riservatezza previsti dalla presente Procedura.

Se la segnalazione riguarda presunte violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231, del Modello 231 o del Codice Etico (ove presenti), il Responsabile Whistleblowing coinvolge l'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto al paragrafo 11.2.

In ogni caso, il Responsabile Whistleblowing fornisce un riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza dei 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il riscontro può consistere, a titolo esemplificativo, nella comunicazione:

- dell'archiviazione;
- dello stato di avanzamento dell'istruttoria;
- dell'avvio di una verifica/inchiesta interna e delle relative risultanze;
- dei provvedimenti adottati o che si intendono adottare per gestire la questione.

Le attività svolte e gli esiti devono essere adeguatamente documentati.

c) Comunicazione dell'esito

Al termine dell'istruttoria, il Responsabile Whistleblowing comunica per iscritto gli esiti al Segnalante.

In caso di segnalazione fondata, il Responsabile Whistleblowing può trasmettere le informazioni alla funzione competente per l'esercizio del potere disciplinare e/o per l'adozione delle misure organizzative correttive, nel rispetto delle tutele previste dalla presente Procedura.

d) Archiviazione

Il Responsabile Whistleblowing procede all'archiviazione, a titolo esemplificativo, in caso di:

- segnalazione generica che non consente la comprensione dei fatti o documentazione inconferente/non idonea a chiarire il contenuto;
- segnalazione infondata;

- segnalazione esclusa dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- produzione di sola documentazione in assenza di una segnalazione strutturata.

L'archiviazione deve essere motivata e comunicata per iscritto al Segnalante (se non anonimo).

12.2 Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Decreto 231, del Modello 231 e/o del Codice Etico (ove presenti), il Responsabile Whistleblowing informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, affinché possa valutare i fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, anche con il supporto delle funzioni aziendali di controllo.

Al termine delle valutazioni, l'Organismo di Vigilanza comunica le decisioni al Responsabile Whistleblowing, che conclude il processo comunicando l'esito al Segnalante.

12.3 Gestione del conflitto di interessi

Il Responsabile Whistleblowing, qualora nella gestione della segnalazione:

- si trovi in situazioni di conflitto di interessi (tipiche o atipiche) rilevanti;
- coincida con il Segnalante;
- coincida con il Segnalato o con altra persona interessata dai fatti (es. testimone);

deve astenersi dalla trattazione della segnalazione.

In tali casi, il Segnalante è tenuto a effettuare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza (ove presente) tramite posta ordinaria, seguendo la procedura delle "tre buste":

1. inserire nella prima busta i dati identificativi (salvo volontà di anonimato);
2. inserire nella seconda busta la segnalazione (separando i dati identificativi dal contenuto);
3. inserire entrambe in una terza busta chiusa, recante all'esterno la dicitura "RISERVATA", indirizzata all'Organismo di Vigilanza, che agirà come sostituto del Responsabile Whistleblowing.

Si precisa che il ricorso alla posta elettronica ordinaria o certificata non è considerato, di per sé, un mezzo adeguato a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

13. Misure sanzionatorie

Nel rispetto della normativa vigente, dei CCNL applicabili e delle disposizioni interne, qualora emergano segnalazioni in mala fede (calunniöse/diffamanti) o comportamenti illeciti/irregolari, la Società può adottare sanzioni disciplinari:

- verso chi compia atti di ritorsione o pregiudizi illegittimi, diretti o indiretti, verso il Segnalante o altri soggetti tutelati;
- verso chi ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione;
- verso chi violi gli obblighi di riservatezza;
- verso il Segnalato, per responsabilità accertate;
- verso chiunque violi le tutele di cui alla presente Procedura;
- verso chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari sono proporzionati alla gravità dei comportamenti accertati. Per ulteriori dettagli (ove applicabile), si rinvia alle previsioni del Modello 231 e delle procedure interne.

Misure sanzionatorie ANAC

ANAC può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerti:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure di effettuazione e gestione delle segnalazioni;
- procedure non conformi agli artt. 4 e 5 del Decreto Whistleblowing.

L'organo di indirizzo della Società risponde della sanzione in solido con i singoli componenti, salvo azione di regresso verso i responsabili della violazione.

Misure sanzionatorie al Whistleblower

Il "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231 deve sempre prevedere sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'art. 21, comma 1, lett. c) introduce una poi specifica previsione (la cui formulazione è stata definita "poco chiara" da Confindustria) secondo cui l'ANAC avrebbe titolo a irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia (così p. 7 del commento Confindustria al "D. Lgs. di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali").

Non è tuttavia punibile il whistleblower che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono

la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

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

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

14. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento di dati personali connesso alla Piattaforma e alla gestione delle segnalazioni è svolto nel rispetto del GDPR, del Codice Privacy e di ogni ulteriore normativa applicabile.

I trattamenti relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società quale Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informative al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, e adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

All'interno della Piattaforma è resa disponibile un'apposita informativa sul trattamento dei dati personali connesso alla gestione delle segnalazioni.

La Società, il Responsabile Whistleblowing e ogni altro soggetto coinvolto garantiscono che i dati siano trattati in modo lecito, corretto e trasparente e che siano raccolti esclusivamente i dati necessari alla gestione delle segnalazioni.

L'accesso ai dati è consentito solo a soggetti espressamente autorizzati e adeguatamente istruiti, mediante formazione specifica (inclusa sicurezza dei dati e delle informazioni).

La Società adotta misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi specifici, anche sulla base di valutazioni d'impatto (DPIA), e misure di protezione contro trattamenti non autorizzati o illeciti, nonché contro perdita, distruzione o danno accidentali.

I dati personali manifestamente non utili alla gestione della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

15. Altri canali di segnalazione

15.1 Segnalazione esterna ad ANAC

In aggiunta al canale interno, il Segnalante può effettuare una segnalazione tramite il canale esterno istituito da ANAC, disponibile al link:

- <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Il ricorso al canale esterno è ammesso nei casi previsti dal Decreto Whistleblowing.

Le modalità operative della segnalazione esterna sono definite e rese disponibili da ANAC nella sezione dedicata del proprio sito.

15.2 Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica consiste nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o altri canali idonei a raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica nei casi previsti dal Decreto Whistleblowing.

Qualora il Segnalante riveli volontariamente la propria identità, non potrà avvalersi della tutela della riservatezza (restando ferme le altre forme di protezione previste dal Decreto). Se il Segnalante utilizza uno pseudonimo o un nickname che non consenta l'identificazione, la divulgazione pubblica sarà trattata come segnalazione anonima.

15.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il Segnalante può rivolgersi alle Autorità Giudiziarie competenti per presentare denuncia di condotte illecite conosciute nel proprio contesto lavorativo.

Anche in tali casi, gli uffici delle Autorità competenti sono tenuti a rispettare le regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni previste dal Decreto Whistleblowing.

16. Conservazione delle segnalazioni e della documentazione

Le segnalazioni ricevute sono conservate nella Piattaforma per il tempo necessario alla gestione e, in ogni caso, non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale delle attività svolte dal Responsabile Whistleblowing.

Se, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, la stessa - previo consenso del Segnalante - è documentata a cura del Responsabile Whistleblowing (o di soggetti autorizzati) mediante:

- registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto; oppure
- verbale.

In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto mediante sottoscrizione.

17. Aggiornamento

La funzione competente (es. Direzione Affari Legali/Compliance) riesamina periodicamente la presente Procedura, con cadenza almeno annuale, e i canali di segnalazione ivi previsti, in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata, al fine di garantirne l'allineamento alla normativa di riferimento.

18. Diffusione, informazione e formazione

La presente Procedura, adottata in attuazione del Decreto Whistleblowing e parte integrante del sistema di compliance della Società (e del Modello 231 ove presente), è resa disponibile tramite i canali informativi interni della Società e, ove opportuno, anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale e/o altre modalità ritenute idonee (es. bacheche aziendali).

La Società promuove attività di comunicazione, informazione e formazione per assicurarne la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione.