

1. INTRODUZIONE	2
1.1 SCOPO	2
1.2 CAMPO DI APPLICAZIONE	2
1.3 PRINCIPALI FONTI E PRASSI	2
1.4 DEFINIZIONI	3
2. QUADRO DI SINTESI.....	4
2.1 OGGETTO DI SEGNALAZIONE	4
2.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
2.3 SEGNALAZIONI ANONIME E LORO TRATTAZIONE	5
2.4 CANALI DI SEGNALAZIONE.....	5
2.4.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	6
2.4.2 MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	7
2.4.3 COMPOSIZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE SEGNALAZIONI E RELATIVI PROFILI DI RESPONSABILITA'8	
2.4.4 CONFLITTO DI INTERESSI DEL/DEI GESTORE/I DELLE SEGNALAZIONI	9
2.5 FASI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	9
2.5.1 RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE	9
2.5.2 FASE DECISORIA.....	10
2.6 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA	11
2.7 TUTELA E RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	12
2.8 DIVIETO DI RITORSIONI.....	13
3. MATRICE DI RESPONSABILITA' /ATTIVITA'	15
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	16
5. PROTEZIONE DEI DATI	16
6. LISTA DI DISTRIBUZIONE	16

LATEST REVISION		
<u>ISSUE</u>	<u>REVIEW</u>	<u>APPROVAL</u>
<i>Membro Comitato Whistleblowing</i>	<i>Membro Comitato Whistleblowing</i>	<i>Presidente e CEO</i>
Daniele Cortesi	Stefano Olivari	Marco Ghilardi
REVIEW	CHANGES	
Rev.0 – 15/12/2023	Prima Emissione	

1. INTRODUZIONE

1.1 SCOPO

Il presente documento, in applicazione del D.lgs. 24/2023, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone stesse, come di seguito definite, siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo con Starline S.p.A. (di seguito anche la "Società").

Il D.lgs. 24/2023 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato e dall'altro, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media.

Lo scopo del presente documento è quindi quello di descrivere e regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) che, ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023, possono essere effettuate da:

- Azionisti e persone con funzioni di Direzione, Amministrazione, Controllo e Vigilanza
- Personale dipendente
- Consulenti/collaboratori autonomi
- Dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni-servizi o che realizzano opere in favore di Starline S.p.A.

nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all'obbligo di riservatezza ed al divieto di ritorsioni. Scopo della presente procedura in esame è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul whistleblowing dettata dal D.lgs. n. 24 del 2023.

Tutta la documentazione utile per l'invio della segnalazione è pubblicata sul sito istituzionale di Starline S.p.A., nell'apposita sezione.

1.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a Starline S.p.A.

1.3 PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- DECRETO LEGISLATIVO n. 24 del 2023, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- DIRETTIVA (UE) 2019/1937 "Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17-56)";
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;

- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

1.4 DEFINIZIONI

Società	Starline S.p.A.
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno della società di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.
Segnalazione Whistleblowing	Segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'ANAC, di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 24 del 2023.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Condotte illecite	Violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.lgs. 24/2023.
Gestore della segnalazione (o "Gestore")	Persona o comitato/ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o soggetto esterno a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione.
Segnalante (Whistleblower)	Persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La definizione ricomprende il personale dipendente, il consulente/collaboratore autonomo o lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto che segnalano condotte illecite, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata.
Piattaforma di whistleblowing (Piattaforma)	Strumento informatico adottato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing, a cui si accede tramite il sito istituzionale di Starline S.p.A., nell'apposita sezione.
Persona Coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, come persona in qualche modo implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
Segnalato	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, come persona a cui è attribuita la Violazione commessa;

2. QUADRO DI SINTESI

2.1 OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblower (segnalanti).

Con riguardo, in particolare, alla prima tipologia le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023, tra cui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive.
- ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.
- iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "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);
 - 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'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di 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;
 - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

Non sono invece ricomprese tra le Informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- a) le notizie palesemente prive di fondamento;
- b) le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base

di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

- c) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- d) Le informazioni riguardanti comportamenti tenuti da colleghi sul luogo di lavoro che costituiscano mere violazioni di carattere disciplinare, di regolamenti aziendali o contenuti nei Contratti Collettivi applicabili ma non costituiscano illeciti normativi. Tali comportamenti potranno invece essere segnalati, come di prassi, al responsabile di Reparto o direttamente all'Ufficio del personale, con qualunque mezzo.

La segnalazione "Whistleblowing" può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

2.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

1. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
2. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
4. le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

2.3 SEGNALAZIONI ANONIME E LORO TRATTAZIONE

Starline S.p.A. consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziata e dotata di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima. Nei casi di Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

2.4 CANALI DI SEGNALAZIONE

Il D.lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione:

- Interno (prioritario, nell'ambito del contesto lavorativo);

- Esterno (Autorità Nazionale Anti Corruzione - ANAC);
- Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

I segnalanti (whistleblowers) **devono prioritariamente utilizzare, per le Segnalazioni, il canale interno** e, solo al ricorrere di certe condizioni, illustrate di seguito nella presente Procedura, possono effettuare una Segnalazione esterna (ANAC) o una divulgazione pubblica.

2.4.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

La segnalazione interna destinata al Gestore delle segnalazioni della Società può essere presentata, ai sensi di Legge, con le seguenti modalità:

- Invio mediante apposita Piattaforma Informatica per l'inoltro/acquisizione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing.
- Trasmissione cartacea della segnalazione per posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzate "All'Attenzione del Gestore delle segnalazioni Whistleblowing – Riservata Personale" presso l'indirizzo della Sede Legale della Società e senza indicazione del Mittente.
- Consegna brevi manu in busta chiusa indirizzata al Gestore delle segnalazioni, con la dicitura Riservata Personale presso la sede legale.
- In casi eccezionali, a seguito di richiesta motivata della persona segnalante, tramite incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta.

In ogni caso, secondo la normativa, gli strumenti di trasmissione e gestione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Starline S.p.A. ha attivato, come strumento prioritario per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni interne, un'apposita piattaforma informatica denominata "My Whistleblowing", realizzata dal fornitore specializzato "Gruppo Zucchetti", accessibile al seguente link:

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Starline>

oppure tramite l'apposita sezione <https://starline.it/whistleblowing/> individuabile sulla home page del sito web istituzionale della Società.

Tale Piattaforma Informatica garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità della persona segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto e della relativa documentazione allegata, tramite un apposito sistema di immediata cifratura di tutti i dati della segnalazione, attraverso l'utilizzo di strumenti e protocolli di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

Cliccando sul link sopra riportato, si aprirà una schermata in cui si richiede una prima registrazione dell'utente per ottenere delle credenziali di accesso alla Piattaforma. Le credenziali di accesso potranno poi essere utilizzate per presentare Segnalazioni, seguendo un percorso guidato e molto intuitivo, nonché per monitorare direttamente lo stato della pratica di gestione della propria segnalazione.

Una volta eseguita la registrazione come utente, all'interno della Piattaforma stessa è comunque disponibile un tutorial sui passi da seguire per la presentazione delle segnalazioni.

La procedura consente, in pochi passaggi, di indicare tutti i dati necessari e caricare, se il caso, documentazione allegata; al termine verrà inoltrata la Segnalazione al Gestore individuato dalla Società (si vedano paragrafi seguenti)

che la potrà gestire di conseguenza. Il Segnalante riceverà aggiornamenti tramite l'indirizzo mail da lui stesso indicato e potrà monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria unicamente accedendo alla Piattaforma informatica, utilizzando le credenziali create precedentemente.

Nel caso invece il Segnalante opti per la trasmissione in forma cartacea, in busta chiusa, tramite posta ordinaria o brevi-manu, si dovranno utilizzare tre buste, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante unitamente a copia di un documento d'identità, nella seconda l'oggetto della segnalazione ed eventuali documenti a supporto ed infine le due buste andranno inserite in una terza busta chiusa indirizzata, come sopra precisato, al Gestore delle Segnalazioni. In questo caso, nella sezione dedicata sul sito web istituzionale della Società è presente un "Modulo di segnalazione" che può essere compilato direttamente per la presentazione della Segnalazione o comunque costituire un riferimento per tutti gli elementi essenziali richiesti affinché la stessa possa essere presa in considerazione (si veda paragrafo successivo "Contenuto della segnalazione"), secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC.

Infine, in casi eccezionali e su richiesta motivata della persona segnalante, la presentazione potrà avvenire tramite incontro diretto con il Comitato che si svolgerà secondo le seguenti modalità:

- Ricevuta la richiesta motivata, il Gestore della segnalazione fissa entro un termine ragionevole (10-15 giorni) l'incontro col Segnalante;
- l'incontro si dovrà svolgere in un locale scelto, di volta in volta, dal Gestore tra quelli nella disponibilità dell'Azienda, avendo riguardo all'esigenza di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante, anche in considerazione degli specifici rapporti dello stesso con la Società e/o specifici dipendenti o reparti aziendali.
- la Segnalazione, previo consenso del segnalante, potrà essere documentata, anche a cura del Gestore, tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto, oppure tramite verbale dettagliato che dovrà essere controfirmato per conferma dal Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica.
- Lo strumento di conservazione della segnalazione sarà custodito, insieme a tutta la documentazione pervenuta, in un armadio chiuso a chiave ubicato negli uffici dei gestori delle segnalazioni, avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione, la quale rimarrà accessibile solo al Gestore della segnalazione per gli approfondimenti istruttori.

2.4.2 MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La gestione delle segnalazioni può essere, ai sensi di Legge, affidata ad un Gestore della segnalazione in composizione monocratica o plurisoggettiva. Il/I soggetto/i (monocratico o plurisoggettivo) deputati alla gestione segnalazioni devono, ai sensi della normativa:

- Assicurare indipendenza ed imparzialità;
- Ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.
- Essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società se si tratta di soggetto/i interno/i ed essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy o, nel caso di soggetto esterno, questi è responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;

Se la Segnalazione viene effettuata tramite la Piattaforma Informatica adottata dalla Società, la notifica di avvenuta segnalazione viene inviata automaticamente alla mailbox dei componenti del Comitato di Gestione della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, secondo la normativa entro al massimo sette giorni dalla data di ricezione. In caso di segnalazione a mezzo Piattaforma Informatica, tale avviso viene rilasciato automaticamente negli istanti successivi alla ricezione della segnalazione;

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto ed accurato seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

I soggetti che partecipano alla gestione della segnalazione garantiscono, in ogni caso, imparzialità e indipendenza nella gestione delle segnalazioni.

In caso le segnalazioni siano inviate ad un soggetto interno diverso rispetto al Gestore autorizzato, se la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" questa va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente Gestore della segnalazione, in una modalità tale da garantire la riservatezza della comunicazione, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La piattaforma informatica adottata da Starline S.p.A., prevede tre diverse tipologie di Profili di Autorizzazione e relative facoltà/responsabilità, per i soggetti incaricati della Gestione delle Segnalazioni:

- "Gestore Primario della segnalazione", profilo di autorizzazione che prevede:
 - la ricezione della notifica di avvenuta segnalazione;
 - l'assegnazione ad altri gestori della segnalazione;
 - l'accesso a tutte le fasi di gestione della segnalazione, sia in lettura che scrittura.
- "Gestore secondario", profilo di autorizzazione che prevede:
 - la ricezione della notifica di avvenuta segnalazione;
 - l'accesso a tutte le fasi di gestione della segnalazione, sia in lettura che scrittura.
- "Gestore di backup", profilo di autorizzazione che prevede:
 - la gestione delle segnalazioni nel caso il segnalante ravveda un possibile conflitto di interessi con gli altri gestori previamente individuati. La piattaforma, infatti, permette al segnalante di escludere totalmente gli altri gestori e di indirizzare a quest'ultimo il tutto a insaputa degli altri gestori;
 - la gestione delle segnalazioni nel caso in cui un gestore ravveda un conflitto di interessi nei suoi confronti assegnando la segnalazione stessa a quest'ultimo ed estraniandosi dalla gestione in toto.

2.4.3 COMPOSIZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE SEGNALAZIONI E RELATIVI PROFILI DI RESPONSABILITA'

Starline S.p.A. **ha affidato la gestione delle Segnalazioni ad un Comitato di Gestione Whistleblowing**, organo plurisoggettivo composto dai soggetti seguenti, con i relativi Profili di Autorizzazione assegnati all'interno della Piattaforma Informatica adottata e come specificati al paragrafo precedente 2.4.2:

Soggetto esterno (= non dipendente dalla Società) individuato in **Stefano Olivari**:

X Gestore Primario della segnalazione;

Soggetto esterno individuato in **Daniele Cortesi**:

X Gestore Primario della segnalazione;

Soggetto esterno individuato in **Ignazio Paris**:

X Gestore Primario della segnalazione;

Soggetto esterno individuato in **Rossella Valota**:

X Gestore di backup.

2.4.4 CONFLITTO DI INTERESSI DEL/DEI GESTORE/I DELLE SEGNALAZIONI

Chi gestisce le segnalazioni è necessario possieda il requisito dell'autonomia, che va declinato come imparzialità e indipendenza. Pertanto, Starline S.p.A. ha valutato che i soggetti a cui è stata demandata la Gestione delle Segnalazioni abbiano le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta e:

- laddove si tratti di soggetti interni, siano autorizzati al trattamento dei dati personali e destinatari di una specifica formazione in materia di privacy e in materia di disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti;
- nel caso di soggetti esterni, questi siano designati responsabili del trattamento in base ad un accordo ai sensi dell'Art. 28 GDPR.

Laddove la Segnalazione interna, contenente elementi gravi, precisi e concordanti, abbia ad oggetto uno o più dei componenti del Comitato di Gestione (Primari), o questi ultimi siano comunque soggetti coinvolti o interessati dalla Segnalazione e quindi in una situazione di conflitto d'interessi rispetto alla segnalazione stessa, il Gestore provvederà ad assegnare la Segnalazione al Gestore di Back-up, D.ssa Rossella Valota, ed i Gestori coinvolti si asterranno successivamente da qualunque forma di partecipazione alla gestione della segnalazione. Questo punto viene rimesso al buonsenso e all'integrità morale del/i gestore/i segnalato/i fermo restando, in ogni caso, che la Piattaforma Informatica adottata da Starline S.p.A. garantisce misure di tutela da eventuali conflitti di interesse verso i gestori delle segnalazioni individuati dalla società, permettendo al Segnalante, in una fase del processo di inserimento della Segnalazione, di indirizzare la segnalazione stessa esclusivamente al gestore di backup. Quest'ultimo interverrà nella gestione della stessa in via autonoma ed esclusiva, in modo da circoscrivere in via preventiva il raggio d'azione della segnalazione ed intraprendere le dovute precauzioni.

In caso il conflitto di interesse non sia risolvibile, si è in presenza di una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

2.5 FASI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il processo di Gestione della Segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- ricevimento della segnalazione e verifica preliminare (istruttoria);
- fase decisoria o di accertamento e chiusura della segnalazione;
- archiviazione e conservazione della documentazione.

2.5.1 RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE

Il Comitato deve rilasciare alla Persona segnalante una conferma di ricezione entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione.

Dopodiché, tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica preliminare da parte del Comitato, al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

In particolare, il Comitato:

- i. procede se necessario all'audizioni della Persona segnalante o all'acquisizione di documenti ulteriori;
- ii. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- iii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
- iv. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Ferma restando il rispetto assoluto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023, nelle attività di verifica preliminare il Comitato potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare il Comitato può decidere di archiviare le Segnalazioni ricevute:

- i. che esulano dalla definizione di Violazione fornita al punto 2.1 (Oggetto di Segnalazione) della presente Procedura o provenienti da soggetti diversi da quelli abilitati a farlo secondo la definizione di "Segnalante" fornita dalla presente Procedura;
- ii. non circostanziate;
- iii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iv. manifestamente infondate.

La Segnalazione interna ricevuta e le relative attività svolte vengono comunque conservate nell'apposito archivio della Piattaforma Informatica o, se presentate con modalità analogiche, in appositi Registri, conservati in armadi chiusi affidati ai Gestori delle segnalazioni e sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte, nonché delle ulteriori informazioni ricevute.

Il Comitato fornisce riscontro alla Persona segnalante circa il mancato superamento della fase preliminare, in tempi ragionevoli e, comunque, entro al massimo 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione, Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

2.5.2 FASE DECISORIA

Per le Segnalazioni che superano la verifica preliminare, il Comitato dovrà dare diligente seguito alle attività di accertamento necessarie, anche:

- Mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.
- Sentendo, se il caso, il Segnalato o altre persone coinvolte nella segnalazione, anche richiedendo osservazioni e documenti scritti.
- Svolgendo eventuale confronto o facendo richiesta di documentazione ai Responsabili delle strutture ed uffici competenti/interessati e comunque con tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- Richiedendo eventualmente supporto a professionisti esterni all'azienda.

Il tutto sempre garantendo il rispetto assoluto della Riservatezza sull'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone coinvolte.

Qualora gli accertamenti svolti dal Comitato abbiano consentito di stabilire che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, il Comitato provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organismi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al punto 5 "Sistema sanzionatorio" della presente Procedura, affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organismi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza.

Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche, tali funzioni/organismi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;
- ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL;

- b) informare il Consiglio di Amministrazione della Società per le valutazioni di rispettiva competenza, evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe¹.

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire al Segnalante un riscontro in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) entro al massimo tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione. Tale riscontro a titolo esemplificativo può consistere nella comunicazione di archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente delle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata o nel rinvio della stessa alle Autorità Competenti.

Tutte queste informazioni e risultanze risulteranno registrate e conservate all'interno della Piattaforma Informatica o, se relative a segnalazioni presentate in modalità analogica, negli appositi archivi dedicati conservati in ambiente protetto a cura del Comitato di Gestione.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, verrà conservata per cinque anni.

2.6 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Decreto legislativo n.24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate.

I segnalanti possono **utilizzare il canale esterno (ANAC) solo quando**:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di Segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del Segnalato, delle persone coinvolte e del contenuto della Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente **una divulgazione pubblica**, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 24 del 2023, **in via residuale, quando**:

- la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante abbia 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

¹ È facoltà dell'ente, sussistendone i presupposti, procedere con la denuncia all'autorità giudiziaria.

quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

2.7 TUTELA E RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

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

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta al segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea, la riservatezza dell'identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata chiusa (come recapitata dal servizio postale o brevi manu);
- la segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in armadi chiusi a chiave posti nella custodia del Gestore delle segnalazioni; i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato, al quale può accedere soltanto il gestore della segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal gestore.

Nel caso di gestione del procedimento attraverso il sistema informatico, la tutela apprestata si sostanzia nella predisposizione di una piattaforma software che utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata. Attraverso il suddetto protocollo di crittografia i dati identificativi del dipendente vengono segregati in una sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al gestore.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo gestore delle segnalazioni.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnala-

zione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore che in qualità di persona fisica assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia;
- all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente

2.8 DIVIETO DI RITORSIONI

Nei confronti del whistleblower che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- 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;
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

Le Ritorsioni nel contesto lavorativo nei confronti delle Persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC

(<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro².

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta comunque esclusivamente all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione (c.d. inversione dell'onere della prova). Sarà quindi il datore di lavoro presunto responsabile, a dover fornire tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la Divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le Informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o Divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Inoltre, il Segnalante perde le tutele previste qualora venga accertata:

- anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o laddove tali reati sia commessa con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
- la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Il divieto di ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, questi soggetti non possono però beneficiare dell'inversione dell'onere della prova di cui invece beneficia la Persona segnalante.

² L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

3. MATRICE DI RESPONSABILITA'/ATTIVITA'

Nella seguente matrice sono inseriti i responsabili di specifiche attività e individuate le relative attività:

Legenda:

- R = Responsabile
- C = Collabora
- I = Informato

Attività	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture Interessate	Tit. Potere Discipl.
Invio segnalazione	R		C		
Ricevimento delle segnalazioni:		R			
Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione		R			
Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni	C	R			
Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute		R			
Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione		R			
Mette a disposizione informazioni chiare sul canale, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.		R			
Fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni)		R			
Valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione	C	R			
Verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna		R			
Eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione	C	R			
Eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda		R		C	
Eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda		R		C	

Attività	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture Interessate	Tit. Potere Discipl.
Fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni)		R			
Dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza		R			
Trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato		R			C
Comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare	I	R			
Archiviazione e conservazione della documentazione		R			

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano comportamenti illeciti, irregolari o segnalazioni in malafede (calunniose o diffamanti), la Società adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico.

5. PROTEZIONE DEI DATI

Nel corso del procedimento titolare del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è la Società. L'informativa sulla privacy relativa alle segnalazioni whistleblowing è pubblicata sul sito istituzionale.

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 alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

6. LISTA DI DISTRIBUZIONE

Viene mantenuta una lista di distribuzione della presente procedura con relativa firma di avvenuta consegna.