

# PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME, DI F.LLI TRENTINI S.R.L.

## Sommario

1. OBIETTIVI .....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
3. DESTINATARI.....	4
4. DEFINIZIONI .....	4
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
6. ESCLUSIONI.....	7
7. CANALE DI SEGNALAZIONE .....	8
8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE .....	9
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	11
10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....	14
11. TUTELA DEL SEGNALATO.....	18
12. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA .....	18

<b>n.</b>	<b>Data decorrenza</b>	<b>Oggetto</b>
0	17/04/2024	Adozione del documento



## 1. OBIETTIVI

Il fine del presente documento è quello di garantire che, all'interno di **F.Ili Trentini S.r.l.** (d'ora in avanti anche la Società o F.Ili Trentini), siano osservate le previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 17 dicembre 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua di lavoratori inferiore a 249 unità e che, a prescindere dal numero di occupati, hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001– sì da tutelare le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, fermi restando i limiti individuati all'interno del *corpus* del presente documento, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione alle modalità attraverso cui effettuare una Segnalazione, anche in forma anonima, nonché di descrivere e rendere note, ai potenziali Segnalanti, le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano Segnalazioni nonché a quelli coinvolti nelle Segnalazioni.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 179/2017 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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;

- 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, approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023, ANAC.;
- Nuova Disciplina “Whistleblowing” - Guida Operativa per gli Enti Privati di Confindustria di ottobre 2023.

### 3. DESTINATARI

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D. Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc.);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi della Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

### 4. DEFINIZIONI

- **Contesto lavorativo:** la relazione lavorativa in senso stretto, intesa come luogo ove si svolge (o si è svolto) il rapporto alle dipendenze del datore di lavoro, nonché in senso ampio, intesa come relazione lavorativa instaurata (o terminata) tra la Società e i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti (ove presenti).
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo interno o esterno, composto da uno o più professionisti, autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica Whistleblow.

F.lli Trentini ha individuato nell'OdV l'organo deputato alla gestione delle segnalazioni.

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere nell'inosservanza di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, e del D. L.gs. 231/2001, appresi nel contesto lavorativo.

Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;

- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Piattaforma informatica Whistleblow:** canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di comportamenti illeciti, irregolarità o inosservanze di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e dei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, e del D. L.gs. 231/2001.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.

## 5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Poiché F.lli Trentini, al momento dell'adozione della presente Procedura occupa un numero di dipendenti inferiore a 50, secondo quanto previsto dal sistema normativo nazionale ed eurounitario, la Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel Contesto Lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, che coinvolgano direttamente o indirettamente la Società, di seguito espressamente dettagliate:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001;

- violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del sistema normativo interno cui il predetto fa riferimento.

Per le Società e gli enti che vantano un numero di dipendenti superiore a 50 e che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, oltre agli illeciti precedentemente elencati, sono oggetto di segnalazione:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (ad es., frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di stato, le violazioni in materia di imposta sulle società, etc.);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea di cui ai punti che precedono.

Dunque, solamente nel caso in cui la Società occupi più di 50 dipendenti, le Segnalazioni potranno avere ad oggetto le violazioni appena elencate.

In ogni caso, la Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non decida di rimanere anonimo e di non indicare le sue generalità;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## **6. ESCLUSIONI**

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al punto 5.

Dunque, le segnalazioni sono ritenute inammissibili per:

- Mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- Manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- Esposizione dei fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- Produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Non assumono rilievo ai fini della normativa in materia di Whistleblowing le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi. Tali segnalazioni non verranno considerate Segnalazioni ai sensi della normativa Whistleblowing e verranno trasmesse all'Ufficio Amministrazione, per la relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo il presente Documento le informazioni già di dominio pubblico, le segnalazioni che esulano dal perimetro del D. Lgs. 24/23, così come precisate nel par. §5 *Oggetto e contenuto della segnalazione*, o le comunicazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative nazionali che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Sono altresì escluse dalla presente Procedura i reclami e le contestazioni da parte della clientela, le richieste di informazioni, le denunce di sinistri, etc. per i quali si invita ad utilizzare i canali istituzionali definiti dalla Società.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni, e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **Whistleblow** quale canale interno di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale della Società.

Il Gestore delle segnalazioni, individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società – composto da un professionista esterno a F.Ili Trentini e dotato di autonomia e indipendenza - assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante (e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità), del facilitatore (ove applicabile), della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Piattaforma Whistleblow permette di effettuare segnalazioni scritte mediante un questionario che guida il Segnalante nella descrizione dell'illecito oggetto della Segnalazione. Vi è, inoltre, una sezione dedicata all'esplicazione estesa da parte del Segnalante della violazione oggetto di Segnalazione.

In quello spazio il Segnalante può cogliere l'occasione per richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni.

Sul punto, nel caso in cui la Segnalazione avvenga con questa modalità, F.Ili Trentini garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole e secondo modalità idonee a garantire la riservatezza dell'incontro medesimo. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante,



verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante, a conferma della correttezza di quanto riportato.

Infine, la Piattaforma consente di caricare documenti e contenuti video a supporto della Segnalazione.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima, non indicando le proprie generalità (in questo caso le segnalazioni verranno trattate come segnalazioni ordinarie e trattate in conformità agli eventuali regolamenti interni);

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge e dal D. Lgs. 24/23.

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante un codice di 20 cifre che lo identifica. Entro sette giorni comparirà, nella pagina personale del Segnalante, evidenza del ricevimento della segnalazione. La ricezione della Segnalazione non implica, per il Gestore, alcuna valutazione nel merito della Segnalazione.

Il Segnalante non riceverà potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla Piattaforma e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messagistica.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

## **8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **Segnalazione esterna ad ANAC**

Nelle società che occupano più di 50 dipendenti, la legge consente al Segnalante, ferma restando la preferenza per il canale interno, di ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC nei seguenti casi e solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito per inattività del Gestore della Segnalazione;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni innanzi all'ANAC possono essere effettuate a mezzo:

- piattaforma informatica accessibile tramite *browser*, disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC;
- orale, attraverso un servizio telefonico con operatore che, una volta acquisita la Segnalazione, provvede all'inserimento all'interno della piattaforma ANAC;
- incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel par. § 10 *La Tutela del Segnalante*, che segue.

Visto che, all'atto dell'adozione della Procedura, F.Ili Trentini vanta un numero di occupati inferiore a 50 e, dunque, non rientra nel novero degli enti per i quali sono previste segnalazioni esterne, questo canale sarà utilizzabile solamente in caso di superamento del limite numerico. Lo stesso vale per la divulgazione pubblica, appresso dettagliata.

### **Divulgazione pubblica**

Nel caso di cui sopra, il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna e/o esterna all'ANAC e non vi è stato riscontro o non è stato dato seguito entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati, che devono essere sempre basati su circostanze concrete, il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel par. § 10 *La tutela del Segnalante* che segue.

### **Denuncia**

Si precisa che, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, a difesa dei propri diritti e situazioni giuridiche soggettive, beneficiando delle tutele previste.

## **9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a.** *Registrazione;*
- b.** *istruttoria;*
- c.** *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d.** *Archiviazione*
- e.** *Reportistica*

### **a. Registrazione**

Effettuata la Segnalazione sulla Piattaforma, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta.

A tal fine, il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023 e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrando nei casi di esclusione di cui al par. § 6 *Esclusioni*, procede all'archiviazione immediata;
- laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro.
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, procede con le fasi dell'istruttoria.

Il Gestore delle Segnalazioni, laddove necessario per lo svolgimento dell'istruttoria, può servirsi del supporto tecnico/specialistico di professionisti terzi nonché del supporto specialistico di altre funzioni/direzioni aziendali. In tal caso è necessario oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore, questi sono previamente individuati in soggetti che parimenti abbiano i requisiti di autonomia e terzietà rispetto al management, e anche essi sono soggetti agli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente procedura e nel Modello ed espressamente sanzionabili dal Sistema Disciplinare interno.

### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, l'OdV attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria al Responsabile Amministrazione per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla piattaforma online entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

#### ***d. Archiviazione***

Per ogni investigazione, le attività di accertamento svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma Whistleblow, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili. Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

*e. **Reportistica***

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica almeno annuale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

## **10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, effettuata sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando: i) sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa grave. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

È prevista la possibilità di beneficiare delle tutele, ancorchè tardivamente, in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto

lavorativo del Segnalante;

- persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile. In tal caso, la segnalazione cesserà di essere trattata come segnalazione ordinaria ma come segnalazione whistleblowing.

Ulteriore forma di tutela riguarda la limitazione della responsabilità del Segnalante per tutti quei casi in cui, in assenza di un'esenzione specifica di responsabilità, egli sarebbe chiamato a rispondere in sede penale, civile e/o amministrativa per aver rilevato o diffuso talune categorie di informazioni.

Ciò a una duplice condizione: i) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione; ii) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Or dunque, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né civilmente e né in sede amministrativa per i seguenti fatti:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);

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

Le tutele sono irrinunciabili, salvo che ciò avvenga nelle sedi protette e, quindi, dinanzi a un giudice esperendo i rimedi di risoluzione alternativa delle controversie.

### **Riservatezza**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante, il contenuto della Segnalazione nonché la documentazione e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso dallo stesso, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.



Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

### **Tutela da ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, attiva od omissiva, anche tentata o minacciata, che determini in via diretta, o indiretta, un danno ingiusto al Segnalante e a tutti i soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento, o dell'atto attivo od omissivo, e del nesso causale tra ritorsione e segnalazione, può irrogare sanzioni alla società interessata.

## **11. TUTELA DEL SEGNALATO**

Al segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

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

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

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

## **12. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA**

La mancata osservanza della presente Procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

### **13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La Società s'impegna a diffondere e divulgare la presente Procedura al fine di rendere edotta la popolazione aziendale e le controparti contrattuali circa il suo contenuto, specie con particolare riferimento alle modalità operative ivi precisate. A tal fine, il presente documento viene reso accessibile a tutti attraverso divulgazione sul sito web della Società ed è raggiungibile al seguente link [FLLI TRENTINI SRL - Whistlesblow.it](http://FLLI.TRENTINI.SRL-Whistlesblow.it)

Inoltre, a ciascun dipendente, collaboratore, lavoratore autonomo, viene rilasciata copia del presente documento al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo o di collaborazione.

F.lli Trentini s'impegna a garantire un percorso formativo finalizzato a far comprendere la normativa Whistleblowing, le condotte segnalabili nonché le modalità operative per effettuare le Segnalazioni e le tutele a favore del Segnalante.