



## **Edizeta spa**

**Policy approvata con verbale cda del 08/10/2024**

## Indice

<b>1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	2
<b>2. SCOPO DEL DOCUMENTO</b> .....	3
<b>3. AMBITO DI APPLICAZIONE</b> .....	4
<b>4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO</b> .....	4
<b>5. TERMINI E DEFINIZIONE</b> .....	5
<b>6. IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI.</b> .....	6
6.1 I soggetti segnalanti.....	6
6.2 Oggetto della segnalazione – Le Violazioni.....	7
6.3 Segnalazione anonima.....	10
6.4 Segnalazione in “mala fede”.....	10
<b>7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.</b> .....	10
7.1 Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma whistleblowing .....	10
7.2 Segnalazione scritta tramite posta cartacea .....	11
7.3 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto.....	11
7.4 Destinatari delle segnalazioni.....	12
7.5 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente.....	12
<b>8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI</b> .....	12
8.1 Reporting ai Vertici aziendali.....	17
<b>9. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b> .....	17
<b>10. TUTELA DEL SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI.</b> .....	17
10.1 Tutela della riservatezza.....	17
10.2 Tutela da eventuali ritorsioni.....	18
10.3 Modalità di comunicazione delle ritorsioni.....	19
<b>11. TUTELA DEL SEGNALATO</b> .....	19
<b>12. TRATTAMENTO DEI DATI</b> .....	19
<b>13. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA PRESSO ANAC</b> .....	19
<b>14. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA</b> .....	20
<b>15. LE SANZIONI</b> .....	21
<b>16. LA PUBBLICITÀ DELLA PROCEDURA</b> .....	21
<b>17. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONI</b> .....	21
<b>18. ULTERIORE DOCUMENTAZIONE UTILE</b> .....	21

## **1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI**

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “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” (di seguito il “Decreto”), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni, all'interno di enti pubblici e privati, illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia. Nello specifico, il D.lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Tale quadro regolatore mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli Enti in funzione della prevenzione dei reati.

In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Le modifiche di maggior rilievo riguardano:

- i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti;
- ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- iii) maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa;
- iv) l'introduzione di un canale esterno affidato all'ANAC, anche per il settore privato;
- v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni;
- vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina in materia.

Infine, viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante

durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 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 (di seguito "**GDPR**") e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati "**Codice Privacy**").

La società ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi la società non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti.

Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, la società consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente procedura.

In ottica di compliance alla normativa, la società ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori, e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## **2. SCOPO DEL DOCUMENTO**

Il presente documento (di seguito "Policy") è volto a:

- stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che contribuiscono o possono costituire una violazione, o induzione a violazione delle policy che regolano i processi aziendali, nonché violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e degli allegati al decreto, si intendono gli illeciti nei 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

- garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti ed i collaboratori interni possano serenamente segnalare le violazioni poste in essere all'interno della società.

In particolare, il presente documento:

- i. definisce l'ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- ii. identifica i soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- iii. circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- iv. identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- v. identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- vi. definisce il processo di gestione delle segnalazioni nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

Nel documento si procede inoltre ad illustrare i canali segnalazioni c.d. esterni istituiti a cura dell'Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC e l'eventualità di c.d. divulgazione pubblica, nonché i relativi presupposti, e limiti, di accesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 15 del Decreto, nonché la possibilità di effettuare denunce all'Autorità giudiziaria.

### **3. AMBITO DI APPLICAZIONE**

La Procedura *Whistleblowing* si applica ai soggetti interessati in qualità di Persona Segnalante e Persona Segnalata, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate dalla società coinvolte nella gestione della segnalazione ricevuta.

### **4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO**

- Decreto Legislativo n.24 del 10/03/2023 recante "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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23/10/2019 riguardante la protezione del personale che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;

---

informativi. Sono incluse altresì le violazioni: violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società.

- Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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 approvate con delibera n. 311 del 12/07/2023

## 5. TERMINI E DEFINIZIONE

<b>Termine utilizzato</b>	<b>Descrizione</b>
<b>Persona segnalante o segnalante</b>	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica, come meglio delineati al paragrafo 6.1 "i soggetti segnalanti"
<b>Persona Segnalata o segnalato.</b>	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
<b>Facilitatore</b>	La persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta od orale di informazione sulle violazioni effettuate dalla persona segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti.
<b>Violazione</b>	La violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibile a quanto delineato nel paragrafo "oggetto della segnalazione - le Violazioni"
<b>Gestore delle segnalazioni</b>	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 24/03/2023, dovrà essere "una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificatamente formato". Nella società tale soggetto è identificato come al paragrafo 8 "processo di Gestione delle segnalazioni per canali interni" della presente procedura.

<b>Contesto lavorativo</b>	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, del decreto, attraverso le quali indipendentemente dalla natura di tali attività una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria
<b>Delegati privacy</b>	Per delegati privacy si intendono le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione, ovverosia i soggetti che hanno ricevuto dalla società istruzioni specifiche privacy concernenti la gestione delle segnalazioni Whistleblowing

## **6. IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI.**

### **6.1 I soggetti segnalanti**

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono:

- a) tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (**Dipendenti**);
- b) tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile e del Capo I della L. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli) (**lavoratori autonomi**);
- c) i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del Codice di procedura civile (**collaboratori**);
- d) gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società (**volontari e tirocinanti**);
- e) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell'ente, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società (**liberi professionisti e consulenti**)

La tutela riconosciuta ai Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione venga effettuata nei seguenti casi:

- a) fase precontrattuale, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altra fase che precede l'instaurazione dei rapporti sopradescritti;
- b) durante il periodo di prova;

- c) dopo la cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, i seguenti soggetti beneficeranno di alcune delle tutele riconosciute ai segnalanti:

- a) facilitatori
- b) persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente;
- d) enti di proprietà del Segnalante o enti per i quali il segnalante lavora;
- e) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Per una dettagliata descrizione delle categorie che rientrano nell'ambito soggettivo della Policy si rinvia altresì alle summenzionate disposizioni del Decreto Whistleblowing nonché alle linee guida dall'ANAC ai sensi dell'art.10 del Decreto Whistleblowing (le "Linee Guida ANAC")

## 6.2 Oggetto della segnalazione – Le Violazioni

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo e relative a:

- i. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (art.2 co.1 lett. a n.3) della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), 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;
- ii. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- iii. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- iv. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'unione Europea.

La segnalazione dovrà aver ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente).

Non rientrano invece nell'ambito di applicazione della Policy e saranno pertanto considerate irrilevanti, le seguenti segnalazioni aventi ad oggetto i seguenti contenuti:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del 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 con le figure gerarchicamente sovraordinate. Ad esempio Le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva UE, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing. Ad esempio le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. Appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive (UE) 2435 e 2536 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva (UE) del 2009/81

Tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili o denunciabili, non sono inoltre ricomprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

È particolarmente importante che la stessa include, ove tali elementi siano conosciuti dal segnalante:

- l'indicazione della funzione aziendale / punto vendita al quale si riferisce la segnalazione;
- i nominativi e ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- indicare se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.);
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del segnalante.

Ai fini di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/ comportamenti rilevanti:

- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica);
- manomissione di documenti attraverso la manipolazione o falsificazione di documenti aziendali o documenti ufficiali, al fine di ottenere un vantaggio illecito o ingannare le autorità competenti;
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti.

Si rammenta che la segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore delle segnalazioni alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Resta espressamente inteso che l'incoraggiamento a segnalare eventuali illeciti o violazioni di cui si abbia avuto conoscenza non significa, né presuppone, in alcun

modo che il Segnalante sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di "indagine", soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

### 6.3 Segnalazione anonima

A seguire, il concetto di "anonima" è da intendersi nel senso di "non nominativa". Sul piano della normativa a protezione dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679/UE – di seguito "GDPR"), la segnalazione veicolata attraverso la piattaforma ha natura "pseudonima", nel senso che le viene assegnato un codice identificativo alfanumerico e che la società può interagire con il segnalante dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal D.lgs. 24/2023. Dunque, il Segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al D.lgs. 24/2023 e alla politica di protezione del segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita da Unieuro ai sensi del GDPR.

La segnalazione, anche se "anonima", deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

### 6.4 Segnalazione in "mala fede"

Per segnalazione in "mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori interni, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la società. Nel caso in cui si dimostri che il dipendente abbia effettuato una segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare in linea con quanto previsto dalla disciplina sul whistleblowing.

## 7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.

La società ha istituito i seguenti canali di segnalazione interni (che consentano segnalazioni in forma scritta o orali).

### 7.1 Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma whistleblowing

La società ha adottato una piattaforma per le segnalazioni whistleblowing denominata **Sistemi Wistleblowing**, fornita da un fornitore di servizi specializzato. La piattaforma WB è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione, autorizzate dalla Società al trattamento dei dati personali, abbiano accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma WB può avvenire direttamente tramite il seguente URL: <https://edilzetaspa.whistlelink.com/> al momento della compilazione del *form* di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma WB fornisce a video al Segnalante le credenziali che gli consentano di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni. Quest'ultimo accede alla piattaforma per consultare tutte le segnalazioni ricevute e svolgere l'attività di verifica.

Il canale di segnalazione sopra descritto consente di tutelare, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza del Segnalante, del Segnalato e/o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, a prescindere dalla natura anonima della segnalazione. Si invitano pertanto tutti i Segnalanti ad effettuare segnalazioni non anonime.

#### **7.2 Segnalazione scritta tramite posta cartacea.**

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo raccomandata a/r, indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare presso la sede della società, con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore delle Segnalazioni. Tale Segnalazione sarà poi inserita nell'apposito Registro delle Segnalazioni.

#### **7.3 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto.**

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole. In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. L'incontro può essere richiesto via e-mail all'indirizzo indicato nel portale della segnalazione, avendo cura di utilizzare un indirizzo di posta elettronica diverso da quello aziendale e indicando nell'oggetto la seguente dicitura: Riservata – Segnalazione WB.

A prescindere dalla modalità di scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

#### 7.4 Destinatari delle segnalazioni.

Le segnalazioni sono ricevute dal Gestore delle segnalazioni, individuato dal Presidente della società quale soggetto responsabile dell'implementazione della Policy e della gestione e valutazione delle segnalazioni.

#### 7.5 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società, tale soggetto deve immediatamente (o comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento) trasmettere la segnalazione al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

### 8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI

Nella gestione e valutazione delle segnalazioni la società ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, il sig. Carruba Andrea soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art.29 e 32 del GDPR e dell'art. 2 – quaterdecies del codice della privacy

Nella gestione e valutazioni delle segnalazioni, il gestore delle segnalazioni sarà tenuto a procedere nel rispetto della seguente procedura:

<b>Procedura per la gestione e valutazione delle segnalazioni</b>	<b>Tempistiche (ove presenti) / note</b>
1) Il gestore delle segnalazioni rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione	Entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione.
2) Nel rispetto della riservatezza del segnalante e dei dati concernenti la segnalazione, il gestore della segnalazione valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione ai fini di verificarne l'ammissibilità e fondatezza della stessa ai sensi della Policy.	A titolo esemplificativo e non esaustivo, il gestore della segnalazione considererà inammissibili le segnalazioni: a) manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei b) dal contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti; c) corredata da documentazione non appropriata o del tutto inconferente; d) contenenti esclusivamente documentazione allegata, senza alcuna descrizione dell'oggetto della segnalazione;
3) A seguito della valutazione preliminare, il GS provvede a classificare la segnalazione in	

<p>una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della segnalazione stessa:</p> <p>4) <b>(a) segnalazione non rilevante:</b> la segnalazione non riconducibile a violazioni ammissibili di cui alla presente procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei soggetti segnalanti. Il GS, qualora ritenesse fondata e circostanziata la segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente procedura, può sottoporre la segnalazione stessa all'attenzione delle altre funzioni aziendali ritenute competenti.</p> <p><b>(b) segnalazione non trattabile:</b> a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di poter procedere con ulteriori indagini;</p> <p><b>(c) segnalazione rilevante e trattabile:</b> in caso di segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente procedura, il gestore della Segnalazione dà avvio alla verifica e indagine</p>	
<p>5) Contestualmente il gestore della segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante e richiede eventualmente a quest'ultimo le integrazioni necessarie.</p>	
<p>6) In caso di ammissibilità della segnalazione, il gestore della</p>	<p>Nell'istruttoria delle segnalazioni, il GS può avvalersi, ove ritenuto necessario anche solo utile, del supporto e della collaborazione di altre funzioni /uffici e/o consulenti esterni della società</p>

<p>segnalazione avvia la fase di istruttoria interna<sup>2</sup></p>	<p>espressamente autorizzati a trattare i dati concernenti l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione di cui può evincersi, direttamente, o indirettamente, tale identità ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4 del regolamento (UE) 2016/679 (il GDPR) e dell'art.2 – quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n.196.</p> <p>I soggetti che verranno coinvolti in detta fase saranno, in ogni caso, tenuti a garantire la massima riservatezza in merito al Segnalante, al Segnalato, al Facilitatore e a eventuali persone menzionate nella segnalazione e a tutti i dati relativi alla segnalazione stessa di cui entreranno in possesso.</p>
<p>7) Il GS mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e richiede eventualmente a quest'ultimo delle integrazioni ritenute necessarie, dando diligente seguito alle segnalazioni.</p>	<p>Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il GS potrà richiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale interno</p>
<p>8) Il GS invia un riscontro al Segnalante, dando conto delle misure adottate (es. archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti) o da adottare per</p>	<p>Entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.</p>

<sup>2</sup> A titolo esemplificativo, il GS, nel rispetto della normativa applicabile (tra cui, gli artt. 4 e 8 dello statuto dei lavoratori, il GDPR, etc), potrà procedere ad ogni attività ritenuta opportuna

- di valutare la gravità degli illeciti e delle violazioni segnalate e ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgete per accertare se gli illeciti o le violazioni segnalate siano state effettivamente commesse
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o della violazione, valutando l'opportunità di convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti, convocare i soggetti che dalla segnalazione risultano come possibili persone informate dei fatti, acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire, convocare (ove ritenuto opportuno) il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'illecito o della violazione ( il segnalato), ecc.
- Individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati.

dare seguito alla segnalazione (es. avvio di un'inchiesta interna) e dei motivi della scelta effettuata, ove tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna.	
9) Degli esiti della fase istruttoria sarà data informativa scritta al CDA	
<b>10) Conclusione del processo</b> All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto (esclusivamente per le segnalazioni rilevanti e trattabili), comunque nel rispetto dei principi di riservatezza, in cui dovranno risultare: gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali); le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi; una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni; l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere. In esito all'attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Gestore delle Segnalazioni: laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;	

laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione; laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto e dispone l'archiviazione come sopra previsto	
--	--

All'atto della ricezione di una segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della segnalazione provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà tramite la piattaforma ad alimentare un c.d. Registro delle Segnalazioni su supporto informatico riservato) contenente almeno i seguenti campi che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente procedura:

- Id/ protocollo identificativo;
- Data ricezione
- Canale di ricezione della segnalazione;
- Classificazione della segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 8.2 "valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione" (a) non rilevante; (b) non trattabile; (c) rilevante e trattabile;
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Si riporta di seguito il workflow sintetico della procedura



In caso di procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità Segnalante sia indispensabile per la difesa della persona interessata dal procedimento disciplinare, la Società potrà utilizzare la segnalazione ai fini del predetto procedimento, solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, la Società provvederà ad inoltrare al Segnalante un'apposita richiesta di consenso (*cf.* art. 12, comma 5, del Decreto Whistleblowing).

Qualora la segnalazione venga effettuata dal Segnalante attraverso modalità diverse dal canale di segnalazione interna di cui al par. 8, pur presentando i requisiti delle segnalazioni disciplinate dalla Policy, il Gestore delle segnalazioni e gli altri soggetti competenti avranno cura di tutelare la riservatezza del Segnalante. La Società garantisce altresì la riservatezza dell'identità dei Facilitatori o di altri soggetti implicati in quanto menzionati nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

#### 10.2 Tutela da eventuali ritorsioni

La Società non potrà porre in essere né minacciare alcuna ritorsione nei confronti del Segnalante in ragione della segnalazione. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito alcune condotte da qualificarsi ritorsive (*cf.* art. 17, comma 4, del Decreto Whistleblowing):

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- mutamento di mansioni, trasferimento della sede di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- risoluzione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi

Il segnalante avrà accesso alle tutele previste dal Decreto Whistleblowing (artt. 16 e s.s.) nel caso di violazione del summenzionato divieto di ritorsione, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) deve sussistere un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dal Segnalante, affinché questi siano considerati una ritorsione ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- b) al momento della segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al par. 6.2 Come precedentemente indicato, non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio;
- c) le segnalazioni devono essere effettuate sulla base della procedura indicata dei paragrafi precedenti (in particolare, *cf.* paragrafo 8).

In difetto di una delle sopraindicate condizioni, la segnalazione non rientrerà nell'ambito della disciplina della Policy e del Decreto Whistleblowing. Le tutele di cui all'art. 17, commi 2 e 3, del Decreto Whistleblowing si applicano altresì ai soggetti diversi dal Segnalante identificati al par. 3.1 della Policy (ad esempio, Facilitatori, colleghi di lavoro del Segnalante, etc.).

### 10.3 Modalità di comunicazione delle ritorsioni.

Le presunte ritorsioni di cui al par. 10.2 dovranno essere comunicate dal Segnalante ad ANAC (*Autorità Nazionale Anticorruzione*), alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano effettivamente conseguenti alla segnalazione. Per qualsiasi informazione sulla procedura da seguire ai fini della predetta comunicazione, si rinvia alle Linee Guida ANAC consultabili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/schema.linee.guida.whistleblowing>

## 11. TUTELA DEL SEGALATO

La Società garantisce altresì la riservatezza dell'identità del Segnalato, dei Facilitatori o di altri soggetti implicati in quanto menzionati nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

## 12. TRATTAMENTO DEI DATI

Il trattamento dei dati personali del Segnalante, del Segnalato, dei Facilitatori e di ogni altro soggetto coinvolto e/o citato nelle segnalazioni è svolto dalla Società – in qualità di titolare del trattamento – conformemente alla legge vigente e all'informativa privacy disponibile al sito della società

Si segnala che i diritti riconosciuti dagli artt. 15-22 del GDPR (ossia il diritto di accesso ai dati personali, il diritto di rettifica, il diritto alla cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto di limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali, il diritto di opposizione al trattamento e il diritto di non essere sottoposto a un processo decisionale automatizzato) non potranno essere esercitati dal Segnalato o dalle eventuali persone menzionate nella segnalazione – con richiesta al titolare del trattamento o con reclamo alla competente autorità di controllo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR – qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

## 13. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA PRESSO ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno di cui al par. 6, il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità, unicamente al verificarsi di alcune circostanze precisamente individuate e tipizzate dal Decreto Whistleblowing, di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno gestito direttamente dall'ANAC (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni>).

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se quest'ultima attiene ad una violazione del diritto dell'Unione Europea e, al momento della sua presentazione, ricorrono le seguenti condizioni:

- a) Il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- b) Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ottemperanza all'art.7 del Decreto l'ANAC ha attivato un apposito canale di segnalazione esterno.

A seguito della segnalazione, l'ANAC deve:

- dare avviso al Segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare al Segnalante l'esito finale della segnalazione.

#### **14. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna con le modalità previste dal Decreto non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere 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.

## **15. LE SANZIONI**

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- a) il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o “in mala fede”;
- b) il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
- c) i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni;
- d) i soggetti che attuano eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni
- e) manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché i soggetti che attuano ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura.
- f) il gestore della segnalazione interna nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- g) i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell’identità del segnalante;
- h) il segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

## **16. LA PUBBLICITÀ DELLA PROCEDURA**

La procedura viene affissa nelle bacheche della Società e pubblicata sul sito aziendale.

## **17. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONI**

La società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura tramite piani di formazione a tutto il personale sulle finalità dell’istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l’attuazione della norma ha prodotto.

## **18. ULTERIORE DOCUMENTAZIONE UTILE**

Per ogni ulteriore informazione in merito alla disciplina del Wistleblowing, si consiglia di consultare la seguente documentazione:

- Direttiva UE
- Decreto whistleblowing
- Linee guida ANAC

\*\*\*\*