

COIN

Allegato n. 4

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Coin SpA

COIN | **coincasa** | **COIN**
EXCELSIOR

COIN

INDICE

1.	PREMESSA.....	5
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI	6
3.	SCOPO DELLA PROCEDURA	6
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE	7
5.	DEFINIZIONI.....	8
6.	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE	9
6.1	Il Segnalante	9
6.2	Il contenuto della segnalazione.....	10
7.	I CANALI DI SEGNALAZIONE	13
8.	I CANALI INTERNI.....	13
9.	PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	15
9.1	Fase di <i>Ricezione della segnalazione</i>	16
9.2	Fase di <i>Verifica preliminare</i>	18
9.3	<i>Fase istruttoria</i>	19
9.4	Fase di <i>Chiusura della segnalazione</i>	19
10.	LE MISURE DI PROTEZIONE	22
10.1	Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione	22
10.2	La riservatezza dell'identità del Segnalante	23
10.3	Il divieto di ritorsione	24
10.4	Limitazione di responsabilità della Persona Segnalante.....	26
11.	IL CANALE ESTERNO E LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	26

COIN

11.1	I canali ANAC.....	27
11.2	Divulgazione pubblica.....	27
12.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
13.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	29
14.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	31

COIN

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

4

COIN | **coincasa** | COIN
EXCELSIOR

COIN

1. PREMESSA

Il termine anglosassone *Whistleblowing* identifica uno strumento attraverso il quale il dipendente (*Whistleblower*) può segnalare alla propria organizzazione comportamenti, atti, od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente stesso di altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa.

Lo scopo principale di tale strumento è quello di **prevenire e/o gestire con tempestività eventuali violazioni o illeciti** grazie alla collaborazione attiva dei dipendenti che segnalano, senza timori di possibili ritorsioni, situazioni di rischio o danno, anche solo potenziale.

La L. 179/2017 recante “*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*” aveva introdotto alcune modifiche all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l'implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuavano segnalazioni riconducibili a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 stesso e/o
- eventi o comportamenti in violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il **Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023** (il “**Decreto**”) attuativo della Direttiva UE n. 1937/2019 (c.d. “*Direttiva Whistleblowing*”) 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*” ha modificato la normativa previgente, disciplinando con un unico provvedimento, valido sia per il settore pubblico che per il settore privato, **i canali di segnalazione e il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite** in violazione di disposizioni europee e nazionali.

In particolare, il D. Lgs. 24/2023 ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, che in precedenza era limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

COIN

Coin SpA si era già dotata di un sistema e di una procedura di *Whistleblowing* al fine di raccogliere e gestire le eventuali segnalazioni di violazioni. Alla luce delle modifiche normative sopra indicate, la Società, sentite le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Direttiva UE 1937/2019** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- **D. Lgs. n. 24/2023** di attuazione della Direttiva UE 1937/2019;
- **D. Lgs. n. 231/2001** recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*";
- **Regolamento (UE) 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 in materia di trattamento dei dati personali e di privacy.
- **Codice etico** di Coin SpA;
- **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del decreto legislativo D. Lgs. 231/2001 di Coin SpA.

3. SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è lo strumento attraverso il quale Coin SpA recependo quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023: (i) disciplina le **modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni** da parte dei Destinatari che siano venuti a conoscenza di Violazioni come di seguito definite, nonché (ii) garantisce **tutela ai Destinatari che effettuano le suddette segnalazioni** e a tutti i soggetti coinvolti nelle segnalazioni stesse.

In particolare, il presente documento intende:

- i. **definire l'ambito di applicazione** del sistema di segnalazione;
- ii. **identificare i soggetti autorizzati** ad effettuare segnalazioni;
- iii. specificare le **fattispecie che possono essere oggetto** di segnalazione;

6

COIN | COINCASA | COIN

EXCELSIOR

COIN

- iv. indicare i **canali previsti** per effettuare le segnalazioni e le modalità di accesso e utilizzo;
- v. descrivere i principi che regolano il **processo di segnalazione e le fasi** che lo caratterizzano identificando ruoli, responsabilità e modalità operative;
- vi. rendere note ai Destinatari **le tutele previste** per il soggetto segnalante e per le persone coinvolte, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dello strumento;

La Società intende in questo modo chiarire eventuali incertezze rispetto alla procedura da seguire per effettuare le segnalazioni e incoraggiare l'utilizzo dell'istituto del *Whistleblowing* garantendo a chi segnala la tutela da possibili discriminazioni e/o ritorsioni.

A tal fine Coin SpA ha attuato tutte le misure tecniche e organizzative necessarie a:

- a) **garantire 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;
- b) **informare gli interessati in merito alle tutele** che sono previste dal D. Lgs. 24/2023;
- c) **fornire esaustive indicazioni operative** rispetto all'oggetto, il contenuto, i canali per la segnalazione, il destinatario e le modalità di presentazione della stessa;
- d) **regolamentare il processo di ricezione e successiva gestione** delle segnalazioni da parte del soggetto incaricato formalmente dalla Società di tale compito.

La procedura è disponibile e consultabile all'interno del *Repository aziendale* e viene esposta in tutte le bacheche dei negozi.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

I **Destinatari** della Procedura Whistleblowing sono le persone interessate in qualità di Segnalante e Persona coinvolta (o Segnalato), come di seguito definiti, nonché le figure e/o funzioni aziendali identificate da Coin SpA come Gestori, o comunque coinvolte nel processo di gestione, delle segnalazioni ricevute.

5. DEFINIZIONI

Si precisa che i termini di seguito indicati hanno il significato descritto:

- a) **Società:** Coin SpA;
- b) **Decreto:** il D. Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24;
- c) **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono, a titolo esemplificativo, in: i) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazione dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- d) **Segnalante** (o *Whistleblower*): la persona che effettua la Segnalazione di violazioni di cui sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo (es. dipendenti, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, gli ex dipendenti, i lavoratori in prova e coloro che sono in corso di selezione o comunque in una fase precontrattuale);
- e) **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Può trattarsi di:
 - **Segnalazione interna:** se presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del Decreto;
 - **Segnalazione esterna:** se presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del Decreto;
- f) **Segnalazione in mala fede:** Segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave. Si considerano effettuate con "dolo", le Segnalazioni fatte con la consapevolezza dell'infondatezza della denuncia (es. segnalazione di un fatto falso, o rivelarsi palesemente infondata, opportunistica e/o volta a trarre un vantaggio e/o a danneggiare altri soggetti, e/o a scopi emulativi o ritorsivi). Si considerano effettuate con "colpa" le Segnalazioni imprecise, vaghe e non approfondite effettuate in maniera imprudente, travisando negligenzemente (senza attenzione e/o cura) i fatti o non curandosi di verificarne l'esistenza e/o veridicità (ad es. segnalando condotte senza alcuna prova e senza curarsi che i fatti si siano realmente verificati).
- g) **Segnalato** (o **Soggetto coinvolto**): la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

COIN

- h) **Facilitatore:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui esistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **Soggetti collegati:** i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il *Decreto Whistleblowing* prevede per il Segnalante;
- j) **Gestore della segnalazione (o Gestore):** la persona o l'Ufficio interno autonomo o soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno nell'ambito dei soggetti del settore pubblico e privato;
- k) **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, interna o esterna, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o ha effettuato una divulgazione, in via diretta o indiretta, un danno ingiustificato;
- l) **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione
- m) **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,
- n) **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione
- o) **Procedura Whistleblowing o Procedura:** la presente procedura approvata dal CDA in data.....

Per le terminologie non espressamente definite nel presente articolo si rinvia all'art. 2 del Decreto.

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

6.1 Il Segnalante

Il Segnalante (o *Whistleblower*) è la 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 in un contesto lavorativo pubblico o privato.

9

COIN | COINCASA | COIN

EXCELSIOR

I soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione sono persone fisiche che rientrano nelle seguenti categorie:

- a) **i lavoratori subordinati;**
- b) i lavoratori e **i collaboratori dei fornitori** della Società;
- c) i lavoratori autonomi, i collaboratori, **i liberi professionisti e i consulenti** della Società;
- d) i volontari e i **tirocinanti** che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- e) **gli ex lavoratori subordinati** della Società.

La segnalazione può essere fatta:

- **a rapporto giuridico è in corso;**
- **a rapporto giuridico non ancora iniziato** purché le informazioni sulla Violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- **durante il periodo di prova;**
- **dopo lo scioglimento del rapporto giuridico** purché le informazioni sulla Violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

6.2 Il contenuto della segnalazione

Il contenuto delle segnalazioni è libero, tuttavia in conformità alle previsioni del Decreto, le violazioni che possono essere segnalate devono riguardare comportamenti, atti od omissioni, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza **i) nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ii) che ledano l'integrità della Società.**

Le violazioni che possono essere segnalate sono:

- i. condotte illecite rilevanti ai sensi del **D. Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione** ivi previsti;
- ii. **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- iii. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** (indicati nell'Allegato 1 al Decreto a cui si rimanda per maggior dettaglio) relativi 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

COIN

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;

- iv. atti od omissioni che ledono **gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (es. le frodi, la corruzione, le attività illegali connesse alle spese dell'UE);
- v. atti od omissioni riguardanti il **mercato interno** (es. le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- vi. atti o comportamenti **che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.**

E' vietato riportare nelle segnalazioni meri sospetti o voci. Tuttavia, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che lo stesso, in base alle proprie conoscenze, abbia fondato motivo di ritenere (i.e. deve ragionevolmente credere) che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino tra le segnalazioni ammissibili.

Il contenuto può riguardare anche informazioni relative alle **condotte volte ad occultare le Violazioni** sopra indicate o **condotte illecite non ancora compiute** ma che si ritiene possano ragionevolmente verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Le Segnalazioni possono essere presentate **anche in forma anonima**. Tuttavia, al fine di agevolarne la gestione, è utile che il Segnalatore:

- **riporti fatti o circostanze** avvenuti in sua presenza e/o di cui abbia evidenza documentale;
- nel caso i fatti o circostanze non siano avvenuti in sua presenza, indichi in maniera specifica **i soggetti che possano riferire** per esperienza diretta sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di **identificare chi ha commesso quanto segnalato**;
- indichi eventuali **altri soggetti (es. testimoni)** che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- fornisca **eventuali documenti** che possano confermare la fondatezza della Segnalazione;
- fornisca ogni **altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro** circa la sussistenza di quanto segnalato.

Sono escluse dalle possibilità di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse personale**, che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori;
- 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 (es. servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni in mala fede o che riportino toni ingiuriosi o contengano offese personali volte unicamente a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

In particolare, è vietato:

- il ricorso ad **espressioni ingiuriose**;
- l'invio di Segnalazioni con **finalità meramente diffamatorie o caluniose**;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad **aspetti della vita privata**, senza alcun collegamento, diretto o indiretto, con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni **di natura discriminatoria**, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di **danneggiare il Segnalato**;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o **colpa grave**, ovvero ritenibili **palesamente infondate**, al fine di danneggiare la Società o il Segnalato

Nei casi di invio di segnalazioni vietate ai sensi del presente paragrafo, la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela previste dalla Società potrebbero non essere garantite ai sensi delle vigenti disposizioni di legge a tutela della Segnalato.

La violazione del divieto di effettuare segnalazioni con dolo o colpa grave è fonte di responsabilità disciplinare.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Decreto prevede l'adozione dei seguenti canali di segnalazione che devono essere messi a disposizione del Segnalante:

- **Canali interni** all'azienda;
- **Canali esterni** (gestiti dall'ANAC);
- **Divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- **Denuncia all'Autorità** giudiziaria o contabile.

In via prioritaria i Segnalanti sono incoraggiati ad utilizzare i Canali interni. Solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del Decreto, meglio descritte al paragrafo 11.1 è possibile effettuare una segnalazione esterna o la divulgazione pubblica.

8. I CANALI INTERNI

La Società, informate le rappresentanze sindacali, ha attivato ai sensi del Decreto un canale di Segnalazione interno, individuato nella **piattaforma informatica "Whistlelink"** (di proprietà di un fornitore di servizi specializzato), idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la corretta gestione delle relative Segnalazioni.

Le Segnalazioni possono essere trasmesse in qualsiasi momento:

- in forma scritta, collegandosi alla **piattaforma informatica "Whistlelink"** attraverso il seguente indirizzo: <https://coin.whistlelink.com>, oppure accedendo al medesimo link tramite la sezione "Whistleblowing" presente sul sito internet della Società;
- **in forma orale**, collegandosi alla **piattaforma informatica "Whistlelink"** attraverso il seguente indirizzo: <https://coin.whistlelink.com>, oppure accedendo al medesimo link tramite la sezione "Whistleblowing" presente sul sito internet della Società.



Tale strumento interno di gestione consente:

- di inviare, in modalità informatica, segnalazioni in **forma scritta o orale (vocale)**
- di garantire, **anche tramite crittografia, la riservatezza e l'anonimato** dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- di garantire **il rispetto dei principi di protezione dei dati personali** e massima riservatezza attraverso l'adozione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR;
- di rendere le **informazioni accessibili esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni**, nonché agli eventuali soggetti che hanno ricevuto una specifica autorizzazione.

La Società ha individuato nel Responsabile della Security aziendale, che, nella verifica delle segnalazioni pervenute, opera in maniera autonoma, opportunamente incaricato e formato, la figura di Gestore, autorizzato ad accedere alla piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni secondo le modalità previste nella Procedura.

Il nominativo del Gestore della segnalazione è reso pubblico in modo che, qualora lo stesso dovesse risultare Persona coinvolta nella segnalazione, il Segnalante possa utilizzare un canale alternativo inviando la segnalazione in tripla busta chiusa – nella prima dovranno essere indicati i dati del Segnalante unitamente alla copia del documento di riconoscimento ed indicazione di un indirizzo cui trasmettere il relativo riscontro e nella seconda busta dovranno essere indicati i fatti oggetto di Segnalazione - che rechi all'esterno la dicitura “riservata/personale”, al seguente indirizzo: Coin S.p.A., via Maderna n.11, 30174 - Mestre (VE), alla c.a. del Responsabile dell'Ufficio legale; a sua volta tenuto a rispettare gli obblighi previsti dal Decreto.

Le Segnalazioni anonime che perverranno a mezzo posta non saranno gestite come segnalazioni whistleblowing.

La Società ha previsto che le segnalazioni possano essere trasmesse anche:

- per **posta ordinaria**, in tripla busta chiusa come descritto al punto che precede, che rechi all'esterno la dicitura “riservata/personale”, al seguente indirizzo: Coin S.p.A., via Maderna n.11, 30174 - Mestre (VE), alla c.a. del Responsabile della Security aziendale;

- **verbalmente, richiedendo un incontro** al Gestore della segnalazione, tramite uno dei canali messi a disposizione. L'incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole e, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione verrà documentata a cura del Gestore, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare apponendo la propria firma.

Tutti i canali di Segnalazione interna sono utilizzati e indicati, gestiti direttamente e autonomamente dai Gestori delle segnalazioni; ad essi non ha accesso la Società, che viene coinvolta solo se necessario nel processo di gestione, garantendo in ogni caso la riservatezza del Segnalante.

In particolare, viene assicurata, anche tramite strumenti di crittografia, la protezione dei dati personali e la riservatezza:

- i. dell'**identità** del Segnalante, del Segnalato e dei Soggetti collegati;
- ii. del **contenuto** della Segnalazione;
- iii. della **documentazione** relativa alla Segnalazione.

Qualora la Segnalazione dovesse pervenire ad un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* - o qualora tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione - questa deve essere trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal ricevimento, dando notifica scritta della trasmissione al Segnalante.

9. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Il **processo** relativo alla gestione delle segnalazioni interne si articola in quattro fasi:

- 1) *Ricezione della segnalazione*
- 2) *Verifica preliminare*
- 3) *Fase istruttoria*
- 4) *Chiusura della segnalazione*



Coin SpA ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, il **Responsabile della Security aziendale**, come figura di Gestore delle Segnalazioni che, nella verifica delle Segnalazioni pervenute opera in maniera autonoma, opportunamente formato, nonché 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 Privacy.

Tutte le persone che dovessero essere successivamente coinvolte, a seconda di quanto richiesto nel caso di specie, nella gestione della Segnalazione, dovranno comunque essere espressamente incaricate ricevendo adeguata e specifica formazione anche in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

9.1 Fase di Ricezione della segnalazione

La Procedura Whistleblowing viene attivata nel momento in cui il Gestore delle segnalazioni riceve una notifica di Segnalazione, o la Segnalazione stessa, tramite uno dei canali interni.

Nel caso in cui il Segnalante abbia inserito e inoltrato la Segnalazione tramite portale “Whistlelink”, riceve immediatamente la conferma del corretto inserimento dalla piattaforma, che fornisce anche le seguenti informazioni, necessarie a seguire l'iter di gestione della Segnalazione e ad interfacciarsi con il Gestore della Segnalazione:

- **Numero di protocollo** di 8 cifre che identifica univocamente il caso;
- **Codice di verifica** segreto di 8 cifre, noto solo al Segnalante.

La piattaforma procede quindi automaticamente a protocollare la Segnalazione ricevuta assegnando un numero di protocollo univoco al caso e a registrare data e orario di invio della Segnalazione.

In ogni caso il Gestore della Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato per la Segnalazione, provvederà ad alimentare e tenere aggiornato un c.d. “Registro delle Segnalazioni” (su supporto informatico riservato) che contenga almeno i seguenti campi:

- **Numero di protocollo identificativo** (assegnato dalla piattaforma ovvero dal Gestore nel caso di segnalazioni fuori piattaforma);
- **Data** di ricezione;
- **Canale** di ricezione;

COIN

- **Classificazione** della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di *Verifica preliminare* di cui al paragrafo 9.2;
- **Data avvio** indagine;
- **Conclusione**.

Il Gestore, ricevuta via mail la notifica di Segnalazione, per visualizzarla ed accedere al portale dovrà:

- inserire la propria **mail aziendale** e la **password segreta**;
- confermare la propria identità attraverso un **codice di sei cifre**, sempre diverso, inviato su un App di autenticazione installata sul cellulare aziendale.

Una volta avuto accesso alla Segnalazione, il Gestore:

- fornisce al Segnalante **riscontro in merito alla ricezione** della Segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa;
- **fornisce diligente seguito** alle Segnalazioni ricevute;
- **mantiene le interlocuzioni** con il Segnalante e, se necessario, richiede a quest'ultimo integrazioni;
- nel rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto e come previsto dalla Procedura **si interfaccia con altre funzioni aziendali o consulenti esterni** per una migliore comprensione e analisi delle Segnalazione specifica;
- **fornisce riscontro alla Segnalazione** entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della stessa.

Nei casi in cui la Segnalazione riguardi Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello 231 (di cui al punto i paragrafo 6.2), non ascrivibili direttamente all'Organismo di Vigilanza o ad uno dei suoi componenti, il Gestore informerà tempestivamente l'Organismo stesso tenendolo aggiornato durante tutte le fasi di gestione del processo.

Come previsto dall'art. 4 del Decreto la Segnalazione che dovesse pervenire ad un soggetto diverso dal Gestore laddove il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* - o qualora tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione - deve essere trasmessa entro sette giorni a quest'ultimo informando contestualmente il Segnalante.

9.2 Fase di *Verifica preliminare*

Il Gestore effettua una prima analisi di ammissibilità, finalizzata a valutare l'esistenza dei requisiti minimi di serietà e rilevanza della Segnalazione in relazione all'ambito di applicazione del Decreto e, in generale, della Procedura.

Nello specifico, il Gestore deve:

- verificare se la segnalazione rientri tra quelle ammesse dalla presente Procedura;
- verificare la presenza di eventuali concorrenti interessi personali del Segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo che potrebbero compromettere la veridicità dei fatti segnalati.

All'esito della verifica le Segnalazioni potranno essere classificate come:

- Segnalazioni circostanziate e rilevanti** ai fini del Decreto e della Procedura, da approfondire; tali Segnalazioni, in base alle valutazioni preliminari del Gestore, rendono necessario un intervento più o meno tempestivo/urgente e danno pertanto avvio alla successiva fase di accertamento;
- Segnalazioni non serie o inattendibili**, da archiviare informando il Segnalante, in quanto prive di indicazioni sufficienti per procedere con ulteriori approfondimenti;
- Segnalazioni non rilevanti e/o pertinenti**, a seconda della valutazione del Gestore si procederà ad a) archiviare informando il Segnalante (es. per semplici lamentele e/o commenti su altri Destinatari che non configurano, neanche potenzialmente, ipotesi di Reato ai sensi del Decreto o violazioni del Modello) ovvero b) sottoporre all'attenzione delle altre Funzioni aziendali competenti qualora si ritengano comunque fondate e circostanziate, ma non rilevanti ai fini del Decreto e della Procedura;
- Segnalazioni vietate**: in caso di ricezione di Segnalazioni che assumano toni ingiuriosi o contengano offese personali volte unicamente a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti, il Gestore comunicherà tale circostanza al Responsabile della Direzione Risorse Umane e Immobiliare per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e, con il coinvolgimento dei Responsabili citati, valuterà l'eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui il Gestore, di concerto con il Responsabile della Direzione Risorse Umane e Immobiliare, dovesse

COIN

decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento della Direzione Risorse Umane e Immobiliare potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine.

9.3 Fase istruttoria

Laddove la Segnalazione risulti **circostanziata e rilevante** e, quindi, da approfondire (v. paragrafo 9.2 punto i.), il Gestore attiva la *Fase istruttoria* di accertamento ed ispezione.

In tale fase il Gestore, omettendo ove possibile ogni elemento che possa ricondurre direttamente o indirettamente all'identità del Segnalante e nel rispetto dei requisiti previsti dal Decreto e dalla presente Procedura, può:

- **richiedere chiarimenti e/o integrazioni** al Segnalante, il quale può anche in qualsiasi momento fornire ulteriori informazioni o aggiornamenti sul caso in oggetto;
- **svolgere le opportune indagini interne** necessarie, sia direttamente sia incaricando - fermo restando l'obbligo di riservatezza - un soggetto interno o esterno alla Società;
- in relazione alle Segnalazioni relative a violazioni del modello 231, esercitare le attività di indagine di concerto e con il **supporto dell'Organismo di Vigilanza**;
- coinvolgere e avvalersi del **supporto e della collaborazione delle Funzioni aziendali** di volta in volta ritenute competenti o rilevanti ai fini dell'accertamento dei fatti;
- richiedere un bdg al Consiglio di Amministrazione per **ricorrere a consulenti o professionisti esterni** al fine di ottenere supporto nella attività di ispezione e verifica dei fatti.
- utilizzare per le attività di verifica le **metodologie ritenute più efficaci** in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (es. analisi documentale, interviste, consulenze tecniche, sopralluoghi).

Al termine della *Fase istruttoria* vengono valutati e analizzati gli elementi informativi acquisiti stabilendo se vi sia stata o meno una effettiva Violazione rilevante ai sensi del Decreto e della presente Procedura.

9.4 Fase di Chiusura della segnalazione

COIN

La *Fase istruttoria* si conclude con la stesura di un apposito **Report** contenente:

- i. la **descrizione del contesto** di riferimento della Segnalazione (es. luogo, data, elementi documentali);
- ii. le **attività di verifica svolte** e le funzioni aziendali o esterne eventualmente coinvolte negli approfondimenti;
- iii. gli **esiti** dell'indagine;
- iv. le **proposte di eventuali azioni** da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati;
- v. le **raccomandazioni** ritenute opportune in termini di provvedimenti disciplinari o di eventuale denuncia all'Autorità Giudiziaria;
- vi. l'indicazione di eventuali **misure di protezione/tutela** ritenute necessarie;
- vii. le azioni volte a colmare **eventuali gap** organizzativi e di controllo.

Qualora, a seguito della *Fase istruttoria*, la **Segnalazione risulti infondata** per assenza oggettiva di comportamento illecito ai sensi del Decreto, della normativa 231, di violazioni del Modello ovvero di evidenti e/o ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti, il Gestore informando il Segnalante procederà con l'**archiviazione** della stessa.

Diversamente, il Gestore dovrà:

- i. **segnalare** quanto accertato alla Direzione Risorse Umane e Immobiliare attraverso il Report prodotto formulando eventuali raccomandazioni affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti nei confronti del soggetto autore dei fatti oggetto di Segnalazione o del Segnalante che abbia effettuato Segnalazioni in "mala fede". La Direzione interessata dalla Segnalazione deve tempestivamente informare il Gestore circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Soggetto coinvolto dipendente della Società; e/o
- ii. **denunciare** i fatti all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'A.N.AC. ovvero, ove esistenti, ulteriori Autorità pubbliche per i rispettivi profili di rispettiva competenza;
- iii. nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231, il Gestore dovrà **trasmettere** all'Organismo di Vigilanza il suddetto rapporto, per eventuali osservazioni/raccomandazioni.



In caso di trasmissione della Segnalazione, il Gestore della segnalazione comunica esclusivamente i contenuti della Segnalazione, omettendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di **informare il CdA, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza** ex D.Lgs. 231/2001 (qualora già non precedentemente coinvolto), circa l'esito delle indagini e le valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

Qualora le Segnalazioni dovessero riguardare i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari (es. componenti della Direzione Risorse Umane e Immobiliare), i componenti del Collegio Sindacale ovvero dell'Organismo di Vigilanza (ove non coinvolti nella Segnalazione); il Gestore delle Segnalazioni coinvolgerà immediatamente il Datore di lavoro (ove non coinvolto nella Segnalazione) ovvero altra figura delegata in materia di D.Lgs. 231/2001, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. Qualora invece la Segnalazione riguardasse direttamente l'Amministratore Delegato, il Gestore delle Segnalazioni darà informazione al Presidente del Collegio Sindacale.

Inoltre, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore **provvede a dare riscontro al Segnalante**, mediante piattaforma informatica o altro mezzo idoneo, in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione.

Per quanto riguarda la **conservazione delle Segnalazioni e della documentazione**, è compito del Gestore garantire che venga tenuta traccia delle Segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, applicando gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza nella gestione degli archivi, per il tempo strettamente necessario al trattamento delle stesse e comunque **non oltre i 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale di gestione della segnalazione**, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

10. LE MISURE DI PROTEZIONE

La Società assicura la **riservatezza** delle informazioni in ogni contesto successivo alla Segnalazione, con ciò **escludendo il rischio di atti di ritorsione e/o discriminazione** a carico del Segnalante, del Soggetto coinvolto, di eventuali Facilitatori e/o Soggetti collegati.

Nelle valutazioni e indagini condotte vengono applicate le metodologie e gli strumenti di audit che forniscono le **maggiori garanzie in termini di oggettività e affidabilità** dei risultati ottenuti. Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

10.1 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- i. al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il Segnalante o denunciante abbia un **ragionevole e fondato motivo** di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate **siano vere e rientrino nell'ambito di quanto previsto dal Decreto;**
- ii. la Segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata **in conformità a quanto previsto dal Decreto e dalla presente Procedura**, utilizzando i canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica).

Le tutele e misure di protezione previste dal Decreto sono estese:

- ai **Facilitatori**, ovvero le persone fisiche che operano nello stesso contesto lavorativo del Segnalante e lo assistono nel processo di segnalazione;
- ai **Soggetti collegati**, ovvero **persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di **parentela entro il quarto grado;**
- ai **colleghi di lavoro** del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;

- agli **enti di proprietà del Segnalante** o per i quali lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Non sono garantite le tutele previste dal Decreto qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale** del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua **responsabilità civile**, per lo stesso titolo, nei casi di **dolo o colpa grave**.

10.2 La riservatezza dell'identità del Segnalante

La Società garantisce, in tutte le fasi della Procedura, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Soggetto coinvolto, del contenuto della Segnalazione e della documentazione ricevuta.

Tutte le informazioni riportate nella Segnalazione **non possono essere utilizzate oltre quanto necessario** per dare adeguato seguito alle stessa e **non possono essere in alcun modo rivelate** a soggetti che non siano coinvolti, secondo le modalità previste dal Decreto, nel processo di verifica e approfondimento.

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi - direttamente o indirettamente - tale identità non può essere rivelata, senza l'espreso consenso dello stesso, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata solo a due condizioni:

- quando vi sia il **consenso espresso del Segnalante** alla rivelazione della propria identità;
- quando sia configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una **responsabilità penale** per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua **responsabilità civile**, per lo stesso titolo, nei casi di **dolo o colpa grave**.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- **nell'ambito del procedimento penale**, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.p.;
- **nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

- **nell'ambito del procedimento disciplinare**, i) qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, **non può essere rivelata** ii) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Soggetto coinvolto, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo se il Segnalante - informato preventivamente sulle ragioni della rivelazione dei dati riservati e con avviso che, in caso contrario, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare - esprima per iscritto **il consenso alla rivelazione della propria identità**.

In ogni caso quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità sia indispensabile alla difesa del Segnalato si dovrà sempre dare **avviso al Segnalante per iscritto motivando le ragioni** della rivelazione dei dati riservati.

La Società ha l'obbligo di garantire che **anche l'identità del Soggetto coinvolto e delle persone collegate o comunque menzionate nella Segnalazione vengano tutelate** fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

10.3 Il divieto di ritorsione

I Segnalanti e gli altri soggetti indicati al paragrafo 10.1 **non possono subire alcuna ritorsione**, termine definito all'art. 2 del Decreto come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Si indicano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune fattispecie che, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita, possono costituire ritorsioni:

- a) il **licenziamento**, la **sospensione** o misure equivalenti;

- b) la **retrocessione** di grado o la **mancata promozione** (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- c) il **mutamento di funzioni**, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la **sospensione della formazione** o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le **note di merito negative** o le referenze negative;
- f) l'adozione di **misure disciplinari** o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la **coercizione, l'intimidazione**, le molestie o l'ostracismo;
- h) la **discriminazione** o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la **mancata conversione di un contratto** di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- j) il **mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto** di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- k) 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;
- l) **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;
- m) la conclusione anticipata o **l'annullamento del contratto di fornitura** di beni o servizi;
- n) **l'annullamento di una licenza** o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad **accertamenti** psichiatrici o medici.

Il Segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione o una discriminazione per il solo fatto di aver segnalato una Violazione è invitato ad informare, possibilmente in maniera tempestiva e circostanziata, il Gestore delle Segnalazioni che valuterà la sussistenza degli elementi per informare il CdA su quanto appreso, al fine di adottare le misura che ritenga più opportune.

Il Segnalante potrà, in ogni caso, informare ANAC rispetto alle ritorsioni che ritiene di aver subito ai fini dell'attivazione delle ulteriori tutele, anche in sede giudiziaria

In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dal Segnalante è prevista **l'inversione dell'onere della prova**: se quest'ultimo dimostra di aver effettuato una segnalazione o una divulgazione pubblica ai sensi del Decreto e di aver subito una ritorsione o discriminazione (e quindi un danno), è onere di chi ha compiuto l'atto ritorsivo dimostrare che era dovuto a ragioni estranee alla Segnalazione.

10.4 Limitazione di responsabilità della Persona Segnalante

Non è punibile il Segnalante che attraverso la propria Segnalazione riveli o diffonda **informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto** diverso dal segreto professionale, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni;

- Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione; in particolare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 del Codice civile.

10.5 Le misure di sostegno

Sul sito internet gestito da ANAC viene reso pubblico l'**elenco degli enti del terzo settore** che forniscono ai Segnalanti diverse misure di sostegno, tra le quali:

- informazioni e **assistenza**;
- **consulenze a titolo gratuito** sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti del Segnalante e del Soggetto coinvolto;
- indicazioni sulle modalità e **condizioni di accesso al patrocinio** a spese dello Stato.

11. IL CANALE ESTERNO E LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

11.1 I canali ANAC

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del Decreto, mette a disposizione un proprio canale esterno dedicato alle Segnalazioni, cui si può accedere collegandosi all'indirizzo internet: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Sul portale di ANAC il Segnalante, oltre a trovare tutte le informazioni utili sulle modalità di utilizzo e sulla gestione di tale canale, può anche effettuare una Segnalazione, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- qualora **non sia stato istituito un canale di segnalazione interna** ovvero quando lo stesso, anche se previsto, **non è attivo**;
- quando il canale interno adottato **non è conforme** a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno **non ha avuto seguito**;
- quando il Segnalante - valutate le particolari circostanze del caso, precise e concordanti - ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa **non sarebbe dato efficace seguito** ovvero che la stessa Segnalazione **possa determinare il rischio di ritorsione**;
- quando il Segnalante – valutate le particolari circostanze del caso, precise e concordanti - ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

I canali previsti da ANAC consentono di inoltrare le Segnalazioni non solo in forma scritta, tramite piattaforma informatica, ma anche in forma orale attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Tali sistemi garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

11.2 Divulgazione pubblica

COIN

La divulgazione pubblica riguarda una Segnalazione effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica di una Violazione solo se, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i Canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna con le modalità previste dal Decreto, e in tutti questi casi **non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti**;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo - sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo - sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - 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.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

Il mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

In particolare, sono sanzionabili dalla Società i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettui con **dolo o colpa grave** segnalazioni che si rivelino infondate;
- il Soggetto che abbia adottato **misure discriminatorie o ritorsive** nei confronti del Segnalante;
- i Soggetti che **ostacolano o tentino di ostacolare** le Segnalazioni;
- i Soggetti che **violino gli obblighi di riservatezza** previsti dalla Procedura;
- Il Gestore delle Segnalazioni qualora non **abbia effettuato l'attività di verifica e analisi** delle stesse;



- Il Soggetto coinvolto o Segnalato che, a seguito delle verifiche condotte dalla Società, è risultato abbia posto in essere **Violazioni, condotte illecite o irregolari, incluse violazioni del Codice etico, del Modello organizzativo ex. D. Lgs. 231/2001 e delle procedure aziendali.**

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I dati personali connessi alla Segnalazione ed al suo processo di gestione quali i dati personali del Segnalante, del Segnalato, del Soggetto coinvolto e dei Soggetti collegati (considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono quindi trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

Nello specifico:

- le **attività di trattamento** legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), art. 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;
- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante riceve **l'informativa privacy** ai sensi del GDPR, che indica le finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, la durata della conservazione, le categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. L'informativa privacy è resa disponibile anche al Segnalato ed alle diverse persone coinvolte o collegate dalla Segnalazione che rivestano la qualità di "interessato" ai fini degli artt. 13 e 14 del GDPR.
- In caso di necessità di rivelare a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni l'identità della persona segnalante, o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, la Società procederà a richiedere al Segnalante medesimo un espresso e specifico consenso, ai sensi dell'art. 12, co. 2 e ss. del D.Lgs. 24/2003 ed art. 6 co.1, lett. a) del GDPR. Il consenso sarà facoltativo e

COIN

potrà essere liberamente revocato in qualsiasi momento secondo le modalità che saranno indicate in sede di richiesta.

- Nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati di cui all'art. 5, co. 1, lett. c) del GDPR, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.
- La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 ss. del GDPR.
- Il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società viene disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR.
- Le persone competenti a ricevere, gestire o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura vengono autorizzate ai sensi degli artt. 29 e 32, co. 4, del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 196/2003 a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni e/o dati personali raccolti nel corso del procedimento di gestione delle Segnalazioni stesse.
- I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice Privacy.
- Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione nonché i dati personali ivi contenuti sono conservate **per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità** che giustificano la raccolta e il trattamento (ad es. raccolta e gestione della Segnalazione) e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa applicabile in materia di whistleblowing e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del GDPR. Dopodichè vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite.



14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società promuove la diffusione e la conoscenza della Procedura *Whistleblowing* tra tutti i Destinatari, tramite affissione della stessa nelle **bacheche dei negozi** della Società e pubblicazione nel **Repository e sul Sito internet aziendale**, nonché attraverso la possibile organizzazione di corsi di formazione mirata (anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche) per favorirne la comprensione e l'implementazione. La formazione del personale è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Immobiliare.