

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING POLICY”

Vengono descritti i ruoli, le responsabilità, le modalità legali, i principi cui attenersi ed i controlli da seguire per la gestione della “Whistleblowing Policy”

Compilato da:			Data:
Verificato da:			Data:

1. GLOSSARIO	3
2. SCOPO DEL DOCUMENTO	3
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
4. SOGGETTI COINVOLTI E RESPONSABILITÀ.....	5
5. MODALITÀ OPERATIVE	5
6. SISTEMA DISCIPLINARE	13
7. AGGIORNAMENTO E REVISIONE DELLA PROCEDURA	13
8. ARCHIVIAZIONE	13

1. GLOSSARIO

- **Ente:** Welt Electronic S.p.A., società sedente in Italia (Firenze) dedicata alla vendita e alla distribuzione di componenti elettronici per i mercati industrial e lighting, sia standard che customizzati, d'ora innanzi, per brevità, "WELT".
- **SGS:** Struttura di Gestione delle Segnalazioni, deputata a ricevere le segnalazioni degli illeciti o irregolarità in ambito aziendale in WELT.
- **Ufficio HR:** Ufficio interno alla WELT con attività di gestione delle Risorse Umane.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente Policy ha la finalità di disciplinare le modalità di segnalazione degli illeciti o irregolarità in ambito aziendale con l'obiettivo di tutelare il soggetto che effettua le predette segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire il ricorrere all'istituto.

Ulteriori obiettivi della presente Policy "Whistleblowing" possono sintetizzarsi in:

- definire e formalizzare la procedura di segnalazioni stabilendo termini e responsabilità nel processo di segnalazione degli illeciti;
- definire le regole che è necessario osservare al fine di garantire l'anonimato del segnalatore e la riservatezza della segnalazione stessa;
- definire il ruolo del soggetto destinatario delle segnalazioni.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In premessa è opportuno definire la normativa di riferimento per il fenomeno del whistleblowing e il quadro normativo all'interno del quale viene disciplinata la modalità di segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti, o di soggetti terzi collegati a WELT, che ne vengono a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa e, di conseguenza, la relativa tutela giuridica che l'ordinamento garantisce a coloro che si fanno carico della segnalazione.

3.1. Normativa europea e internazionale

I riferimenti a livello comunitario possono individuarsi nella Convenzione Civile sulla Corruzione del Consiglio d'Europa del 4 novembre 1999, nell'ambito della quale si stabilisce la necessità di prevedere una tutela contro "qualsiasi sanzione ingiustificata nei confronti di dipendenti i quali, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, denunciano fatti di corruzione alle persone o autorità responsabili" e nella Convenzione ONU contro la corruzione del 30 ottobre 2003, che prevede la possibilità di introdurre nell'ordinamento di ciascuno Stato adeguate misure di tutela per coloro i quali segnalino alle autorità competenti eventi concernenti i reati contemplati all'interno della Convenzione stessa.

Con lo scopo di rendere più omogeneo il quadro normativo fornito a livello comunitario, nell'ottobre 2019 è stato emanato uno specifico provvedimento, la Direttiva 2019/1937,

riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”, che rafforza e uniforma le misure di protezione, stabilendo l’obbligo di creare canali di segnalazione interni per soggetti giuridici privati con oltre 50 dipendenti, tutti i soggetti del settore pubblico (compresi soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti) o comuni con più di 10.000 abitanti.

3.2. Legislazione nazionale

L’istituto del whistleblowing è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico con la L. 190/2012 (c.d. Legge “Anticorruzione”) che ha modificato il D.lgs. 165/2001 introducendo l’art. 54 bis, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”.

La materia è stata poi radicalmente modificata dalla legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” che, da una parte, ha novellato l’art. 54 bis del citato T.U. sul pubblico impiego, sostituendo integralmente il disposto normativo e, dall’altro, ha introdotto la disciplina del whistleblowing anche nel settore privato, attraverso l’integrazione delle misure previste nel D.lgs. 231/2001. In particolare, l’art. 2 della legge 179/2017 è intervenuto nella disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo tre nuovi commi all’interno dell’art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, tramite i quali il legislatore ha provveduto innanzitutto a cristallizzare la posizione del segnalatore anonimo, al contempo riconoscendo allo stesso piena tutela contro eventuali ritorsioni o atti discriminatori “per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione”.

Successivamente, dopo un prolungato periodo di inattività sul tema del Whistleblowing, è stato pubblicato il D.lgs. n.24 del 10/03/2023 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, che ha comportato un impatto significativo per il settore privato.

Fino a quel momento, infatti, le uniche realtà sottoposte ad obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei whistleblower erano gli Enti dotati di un Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. n.231/2001. Con il recepimento della Direttiva, viene superato il binomio Whistleblowing e normativa 231, ed infatti, sono altresì chiamate ad implementare un sistema interno di tutela dei segnalanti tutte le Società che nell’ultimo anno hanno impiegato, in media, più di 50 lavoratori (con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato), nonché gli Enti che indipendentemente dal numero di dipendenti operano in peculiari campi (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo).

In merito si sottolinea che il d.24/2023 in questione ha altresì modificato l’art.6 del d.lgs.231/01 definendo i punti fondamentali di collegamento fra le due normative.

Ai fini della redazione del presente documento sono state inoltre considerate le Linee Guida di ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano

violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

4. SOGGETTI COINVOLTI E RESPONSABILITÀ

La figura del cd. whistleblower (“colui che soffia il fischietto”) è stata elaborata negli Stati Uniti per indicare l’individuo che denunci attività illecite all’interno dell’organizzazione di appartenenza. Alcuni ritengono che la nozione richiami la figura dell’arbitro che “soffia” il fischietto per segnalare un “fallo”: immagine accostata a quella del dipendente che denuncia un illecito.

In una accezione più ampia, il whistleblower è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa “scopra” o venga a conoscenza di un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. fornitori, clienti) o all’azienda stessa e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie.

Queste denunce rappresentano un efficace strumento di controllo, in quanto garantiscono un meccanismo di protezione interno all’azienda. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l’illecito sia “protetto” da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione.

In base a quanto previsto dal D.lgs.24/23, i destinatari della presente Policy sono tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro e/o professionali diretti e/o indiretti con l’Ente e dunque:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- Membri della Direzione;
- Membri del Consiglio di Amministrazione.

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.1. Oggetto della segnalazione

Devono costituire oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite, in quanto non conformi al Codice Etico e alle procedure interne di WELT, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione instaurato. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all’interno dell’Ente o comunque relativi ad essa.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su meri sospetti o voci correnti, né deve trattarsi di

informazioni già totalmente di dominio pubblico; inoltre, il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- poste in essere in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni che ne danno attuazione;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio reputazionale a WELT;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso WELT.

Ciò che invece NON può essere oggetto di segnalazione, in base all'art.1 comma 2 del D.lgs. n.24/2023 sono:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria in direttive e 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 gli appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

5.2. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a fornire tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche ed accertamenti su quanto oggetto della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;

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

5.3 Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate. Qualora la Struttura di Gestione delle Segnalazioni (di seguito SGS) riceva segnalazioni anonime attraverso i canali previsti, esse verranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni le si applicano ugualmente le misure di protezione per le ritorsioni.

5.4 Destinatari e modalità della segnalazione

La struttura di gestione delle segnalazioni (di seguito SGS) è stata individuata in un soggetto esterno, con professionalità fiscale-contabile (Dott. Luca Marini). Il segnalante, nel caso in cui ravveda un possibile conflitto d'interessi all'interno della compagine dell'Ente, può scegliere di sottoporre la segnalazione all'Ufficio HR dell'Ente.

In conformità all'art. 4 del D.lgs. n.24 del 10/03/2023 WELT ha istituito specifici canali di gestione delle segnalazioni, idonei a tutelare l'identità del segnalante, che vengono di seguito riportati.

a) Canale informatico

Il canale informatico per la gestione delle segnalazioni è individuato dall'Ufficio IT secondo un accurato bilanciamento tra efficienza ed economicità.

Il canale informatico è raggiungibile mediante link rinvenibili sul sito web dell'Ente nella sezione <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Welt-Electronic> L'accesso al canale è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale. Le segnalazioni trasmesse mediante il canale sono ricevute e gestite dalla SGS.

b) Posta tradizionale

Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per mezzo di posta tradizionale. In questi casi, affinché WELT, per il tramite della SGS, possa assicurare la corretta gestione della segnalazione stessa è opportuno che il segnalante utilizzi 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 dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che deve essere indirizzata come segue:

Welt Electronic S.p.A.
Via della Treccia n. 33
50145 Firenze

Apponendo l'indicazione "**SEGNALAZIONE WELT ELECTRONIC S.P.A. – RISERVATO**"

c) Canale orale

In aggiunta ai Canali di segnalazione sopra menzionati, la persona segnalante potrà effettuare le segnalazioni interne anche in forma orale attraverso la richiesta di un incontro diretto con la SGS, da organizzarsi entro un termine ragionevole. La richiesta dell'incontro potrà essere effettuata per il tramite dei canali previsti ai punti precedenti sub (a) e (b).

Se la segnalazione interna è effettuata oralmente nel corso di un incontro con la SGS, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura della SGS o del personale di supporto a tale scopo identificato e istruito, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Resta inteso che la persona segnalante potrà anche fare affidamento ai canali di segnalazione esterna indicati nel D.lgs. n.24 del 10/03/2023, ovvero:

• **Canale esterno ANAC**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli

indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

- **Divulgazione Pubblica**

Il Decreto prevede che il segnalante possa 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. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Policy e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;
- b) la persona 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.

Qualunque sia il Canale di segnalazione interno prescelto dalla persona segnalante, l'Ente garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione interna, nonché del contenuto della segnalazione interna e della relativa documentazione.

WELT si impegna a tutelare la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al D.lgs. 24/2023 o perviene a soggetti diversi da SGS.

5.5 Gestione e verifica della fondatezza delle segnalazioni

La presente procedura presume che:

- Il segnalante agisca in buona fede. Il segnalante che effettua volontariamente una segnalazione in malafede può essere soggetto a provvedimenti disciplinari (a titolo

esemplificativo: sanzioni conservative, licenziamento, recesso dal rapporto contrattuale, azioni di risarcimento danni, etc);

- La Struttura di gestione delle segnalazioni gestisca in maniera obiettiva, imparziale e riservata le segnalazioni ricevute sia nei confronti del segnalante che del segnalato, coinvolgendo esclusivamente il Responsabile dell'istruttoria, così come definito nella presente procedura.

Una volta ricevuta la segnalazione, la SGS deve rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

Si specifica che nel caso in cui la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dalla SGS individuata ed autorizzata da WELT, la segnalazione vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, alla SGS tramite i canali previsti al precedente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante

Una volta presa in carico la segnalazione, la SGS deve poi fornire riscontro al segnalante entro 3 mesi. A tale scopo, le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate all'SGS ricevente di WELT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

La SGS può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. In via prioritaria l'Ufficio HR interno può rappresentare un adeguato supporto alla SGS nello svolgimento dell'istruttoria sia per la conoscenza dell'organizzazione aziendale, sia per le specifiche competenze.

Nell'individuazione dei possibili soggetti interni e/o esterni da coinvolgere a supporto della propria attività, la SGS dovrà ovviamente aver cura di non coinvolgere eventuali soggetti che potrebbero risultare interessati dai contenuti della segnalazione.

All'esito dell'attività istruttoria viene redatta una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa con l'Ufficio HR di WELT. Competerà a quest'ultimo provvedere a trasmettere alle funzioni o strutture aziendali competenti le eventuali azioni correttive da implementare per efficientare il sistema di controllo interno dell'Ente.

Gli esiti dell'attività di indagine sono altresì sottoposti alla Direzione per l'adozione di eventuali procedure sanzionatorie.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, in base alla natura della violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà essere presentata denuncia all'Autorità Giudiziaria.

5.6 Divieto di ritorsioni, sanzioni e regime di responsabilità

Il Whistleblowing è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di WELT. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto segnalante, oltre ad avere la disponibilità di strumenti per effettuare le segnalazioni ha anche, e soprattutto, la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare che la propria segnalazione rimanga inascoltata.

Per queste ragioni, il D.lgs. 24 e WELT prevedono esplicitamente un divieto di ritorsione a tutela del segnalante e degli altri soggetti previsti dalla norma, anche qualora si tratti di ritorsioni soltanto tentate o minacciate, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è però necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Ai fini della tutela, nessuna rilevanza assumono invece i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia. In mancanza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala, denuncia e effettua la divulgazione pubblica qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.

L'Ente, nell'adottare la presente procedura, è consapevole delle sanzioni amministrative applicabili dall'ANAC di cui all'art. 21 del D.lgs. 24/2023.

Sono altresì applicabili sanzioni disciplinari al segnalante in caso di segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Soggetta a sanzione contrattuale potrà essere, altresì, la Struttura di Gestione delle Segnalazioni, qualora vi sia stata deficienza nell'applicazione delle misure di riservatezza o omessa valutazione della segnalazione.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

5.7 Definizione delle modalità di gestione della Protezione dei dati personali

Il titolare del trattamento dei dati personali relativi alla Procedura Whistleblowing è individuato in WELT che tratterà i dati personali di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR, fornendo idonee informazioni ai soggetti interessati sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà dei soggetti interessati.

I soggetti interni coinvolti nella gestione dell'istruttoria operano previa specifica autorizzazione del Titolare e sulla base delle istruzioni da quest'ultimo impartite. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati

I soggetti esterni che forniscono servizi strumentali alla gestione delle segnalazioni sono designati quali Responsabile del trattamento ex art. 28 del regolamento (UE) 2016/679. Tali soggetti sono tenuti a fornire garanzie in merito all'adozione di adeguate misure di sicurezza conformi all'art. 32 del regolamento (UE) 2016/679 nonché assicurare un adeguato livello di rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compresa l'applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 sulla tutela dell'identità del segnalante

L'Ente assicura che la gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è dunque effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, tenuto conto dei principi del Regolamento Europeo 2016/679 in materia di privacy (GDPR). Nello specifico WELT garantisce nello svolgimento di tutta la procedura di:

- aver condiviso la procedura con il Data Protection Officer in forze;
- fornire al segnalante ed agli altri soggetti coinvolti tutte le adeguate informative sul trattamento dei dati personali;
- trattare i dati personali nel completo rispetto del GDPR;
- effettuare una specifica valutazione di impatto (DPIA) sul trattamento in questione;
- individuare le misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato;
- disciplinare i rapporti con i soggetti esterni coinvolti nei processi di trattamento dei dati personali;
- non trattare e/o archiviare dati personali manifestamente non utili al trattamento della segnalazione.

Per quanto riguarda la gestione dell'esercizio dei diritti degli interessati, la normativa europea sulla protezione dei dati personali prevede che, in alcuni casi specifici, la legge nazionale possa limitare la portata degli obblighi del titolare del trattamento e dei diritti generalmente riconosciuti agli interessati in riferimento ai propri dati personali previsti al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 (art. 23 regolamento (UE) 2016/679).

Come stabilito dall'art. 13 comma 3 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art.2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione

Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del regolamento (UE) 2016/679, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi il citato Regolamento.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso

qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall'articolo 2-undecies, lett. f del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Chiunque ponga in essere comportamenti in violazione della presente Procedura e/o dei principi etici e di controllo definiti nel Codice Etico adottati dall'Ente e qui richiamati, incorrerà nei provvedimenti disciplinari codificati.

7. AGGIORNAMENTO E REVISIONE DELLA PROCEDURA

Ogniqualevolta si presentino modifiche all'operatività dell'Ente in termini di gestione delle segnalazioni di illeciti irregolarità "Whistleblowing policy", risulta opportuno provvedere all'aggiornamento ed alla revisione della presente procedura. Ciò allo scopo di rendere il documento conforme rispetto alle prassi applicate, al Sistema di deleghe e procure vigenti.

8. ARCHIVIAZIONE

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente Procedura viene archiviata presso la sede della SGS e dell'Ufficio HR.

La documentazione viene archiviata senza limiti di tempo, o comunque, in ottemperanza all'art. 2220 c.c. per un periodo non inferiore ai 10 anni.

Inoltre, i documenti contabili sono archiviati in modo tale da garantire la loro integrità.