



PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ WHISTLEBLOWING

	Redatto	Verificato	Approvato
Nome	D'Alessandro A. Capogna S.	Agostini M. Battistelli R. Del Bene A.	Consiglio di Amministrazione
	Versione: 1.0	Data:30/07/2024	Stato: Approvato

Sommario

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ.....	1
WHISTLEBLOWING.....	1
Sommaio.....	2
1 Schema sintetico della procedura.....	4
2 Riferimenti normativi.....	5
3 Principi generali.....	5
4 Oggetto e contenuto delle segnalazioni.....	6
5 Responsabile delle segnalazioni.....	7
6 Canali interni di segnalazione.....	7
7 Iter di gestione delle segnalazioni interne.....	9
7.1 FASE 1: RICEZIONE.....	9
7.2 FASE 2: ESAME PRELIMINARE.....	9
7.3 FASE 3: ISTRUTTORIA ED ACCERTAMENTO.....	10
7.4 FASE 4: RISCONTRO AL SEGNALANTE.....	11
7.5 REPORTING.....	11
7.6 INFORMATIVA AL SEGNALATO.....	11
8 Canale esterno di segnalazione - anac.....	12
9 Misure di protezione.....	13
9.1 Riservatezza dell'identità del segnalante ed egli altri soggetti coinvolti.....	13
9.2 Misure di sostegno al segnalante.....	14
9.3 Divieto e protezione contro le ritorsioni - la segnalazione di ritorsioni all'ANAC.....	15
10 Trattamento dei dati personali.....	16
11 Sistema disciplinare.....	17
12 Adozione e diffusione della procedura.....	18
13 Supporto e assistenza.....	18

1 Schema sintetico della procedura

I Segnalanti possono inoltrare le Segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di 01 Sistemi S.r.l. (di seguito anche "Società" o "01 Sistemi") e che consistono in:

- ➔ condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- ➔ violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, di altre disposizioni

interne e del Codice Etico del Gruppo Maggioli, adottati da 01 Sistemi,



ATTRAVERSO I SEGUENTI CANALI INTERNI:

Forma scritta:

- 1) **Piattaforma Whistleblowing**, raggiungibile tramite il sito web <https://www.01s.it> sezione "Etica e Compliance" oppure direttamente dall'indirizzo <https://whistleblowing.01s.it>
- 2) **Casella di posta elettronica dedicata**, il cui accesso è riservato esclusivamente al Responsabile delle Segnalazioni: whistleblowing@01s.it
A mezzo servizio postale in busta chiusa indirizzata a 01 Sistemi S.r.l., Via Malpasso 37, 52037 - Sansepolcro (AR), alla c.a. del Responsabile delle Segnalazioni;

Forma orale:

- 3) **Comunicazione verbale** al numero di telefono +39 345-0446167 sul quale è attivato un sistema di messagistica vocale e testo. La linea telefonica è riservata e utilizzata in via esclusiva dal Responsabile delle Segnalazioni;
- 4) **Incontro diretto** con il Responsabile delle Segnalazioni, su richiesta del Segnalante.



oppure

ATTRAVERSO IL CANALE ESTERNO DELL'ANAC

accessibile attraverso il sito web <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

solo nel caso in cui:

- i predetti Canali Interni non sono attivi o non sono gestiti in conformità alla legge (ad es., non tutelano l'identità del Segnalante);
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna e non ha avuto Seguito;
- 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;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

2 Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 ("**Decreto 231**");
- Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 - relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) ("**GDPR**");
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - 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 ("**Decreto Whistleblowing**");
- "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" - adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ("**Linee Guida ANAC**");
- Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati, Confindustria, 31 ottobre 2023 ("**Guida operativa Confindustria**").

3 Principi generali

Il funzionamento dei Canali di Segnalazione Interna si basa sui seguenti principi:

- **Dovere di segnalare condotte illecite:** i Segnalanti hanno il dovere di segnalare le Violazioni di cui vengano a conoscenza o di cui abbiano un ragionevole sospetto.
- **Divieto di atti ritorsivi o discriminatori verso il Segnalante:** i Segnalanti sono tutelati contro qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Tale protezione è garantita anche quando la Segnalazione, seppur infondata, si basi su criteri di buona fede e ragionevolezza.
- **Tutela dell'identità del Segnalante e della riservatezza delle informazioni:** 01 Sistemi garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la confidenzialità dell'identità del Segnalante e la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni in ogni fase del processo di Segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge. Le misure a tutela della riservatezza del Segnalante sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di Ritorsione.

- **Tutela del Segnalato:** i Segnalati sono tutelati per quanto attiene sia alla confidenzialità delle Segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, che alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie.
- **Tutela dell'integrità delle Segnalazioni:** i Canali di Segnalazione Interna garantiscono che nessuna Segnalazione possa essere cancellata e/o alterata.

4 Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Le Segnalazioni devono **avere ad oggetto** le Informazioni sulle Violazioni, ossia comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di O1 Sistemi e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, di altre disposizioni interne e del Codice Etico del Gruppo Maggioli, adottati da O1 Sistemi.

Non possono essere oggetto di segnalazione, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'integrità della Società.

Quanto ai **contenuti**, le Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del Responsabile delle Segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile infine evidenziare la necessità che alla Segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5 Responsabile delle segnalazioni

La Società ha affidato la gestione delle Segnalazioni al Responsabile delle Segnalazioni, individuato nell'intero Organismo di Vigilanza, che è stato specificamente formato nella gestione delle segnalazioni di cui al Decreto Whistleblowing.

Coerentemente con le previsioni normative e alla luce del principio di proporzionalità, O1 Sistemi ha ritenuto di attribuire al Responsabile delle Segnalazioni anche le attività di ricezione, nonché quelle di esame e valutazione delle segnalazioni.

Tale attività può essere effettuata dal Responsabile anche con il supporto, se necessario, di personale qualificato e formato, anche esterno, appositamente autorizzato al trattamento dei dati, ai sensi del Decreto Whistleblowing. Qualora il Segnalante, il Segnalato o una Persona Coinvolta o Interessata dalla Segnalazione coincida con l'Organismo di Vigilanza, al fine di sterilizzare eventuali conflitti d'interesse, la segnalazione viene indirizzata all'Amministratore Delegato, che in tal caso sostituisce l'OdV nel ruolo di Responsabile delle Segnalazioni.

Quale soggetto Responsabile delle Segnalazioni, l'OdV fornisce un aggiornamento periodico al Consiglio di Amministrazione della Società sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non attinente al D.lgs. 231/01 ed al relativo Modello Organizzativo, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

6 Canali interni di segnalazione

La Società ha adottato i seguenti canali di segnalazione interna delle violazioni:

- in forma scritta:
 - con **modalità informatiche, tramite la Piattaforma *online***, disponibile sul sito web <https://www.O1s.it> sezione "Etica e Compliance" oppure direttamente dall'indirizzo <https://whistleblowing.O1s.it>
La piattaforma informatica impiegata per le Segnalazioni fa ricorso ad appositi strumenti di crittografia¹, al fine di garantire la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione.
La piattaforma gestisce la fase di protocollo tramite sistema di crittografia ed emette un codice identificativo unico in conformità con la normativa di riferimento.
La chiave di crittografia è custodita dal Responsabile delle Segnalazioni, che potrà utilizzarla solo ed esclusivamente con il consenso espresso e formale del Segnalante o su ordine dell'Autorità Giudiziaria competente.
Al ricevimento della Segnalazione, non oltre 7 giorni dalla data di ricezione, il Responsabile delle Segnalazioni, tramite la Piattaforma, invia una

¹ La piattaforma è estranea rispetto ai server aziendali, è gestita attraverso tecnologie cloud ed è dotata di strumento di crittografia che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante. L'accesso alla piattaforma è consentito previa registrazione dell'utente e formale presa visione dell'informativa privacy, della procedura e del flusso specifico.

comunicazione di avvenuta ricezione e presa in carico della Segnalazione. La comunicazione viene inviata attraverso una comunicazione crittografata.

- tramite **casella di posta elettronica dedicata**, il cui accesso è riservato esclusivamente al Responsabile delle Segnalazioni: whistleblowing@01s.it
- tramite **posta ordinaria** al seguente indirizzo: 01 Sistemi S.r.l., Via Malpasso 37, 52037 – Sansepolcro (AR), alla c.a. del Responsabile delle Segnalazioni.

La segnalazione deve essere inserita dal Segnalante in due buste chiuse:

(i) la prima con i dati identificativi del segnalante stesso unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

(ii) 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 rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Responsabile delle Segnalazioni.

La protocollazione riservata della Segnalazione è svolta a cura del Responsabile delle Segnalazioni.

- in forma orale:

richiedendo un **incontro diretto col Responsabile delle Segnalazioni**, telefonando al seguente numero +39 345-0446167

Le Segnalazioni in forma orale sono effettuate nel corso di un incontro con il Responsabile delle Segnalazioni, il quale:

- concorda col Segnalante un incontro presso la sede della Società, da effettuarsi entro il termine massimo di 10 giorni di calendario dalla data di ricezione della telefonata;
- previo consenso del Segnalante, redige un verbale in forma scritta della Segnalazione raccolta;
- sottopone il verbale dell'incontro al Segnalante che può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione;
- al termine della condivisione, acquisisce la firma del Segnalante sul verbale cartaceo;
- archivia il verbale cartaceo e tutta la documentazione a supporto in apposito archivio fisico, il cui accesso è consentito esclusivamente al Responsabile delle Segnalazioni.

Ove una Segnalazione venga presentata attraverso canali diversi dai Canali Interni e sia chiara o desumibile la volontà del Segnalante di effettuare una Segnalazione ai sensi della presente Procedura, il destinatario deve trasmettere la Segnalazione al Responsabile delle Segnalazioni entro 7 giorni dalla ricezione, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

7 Iter di gestione delle segnalazioni interne

7.1 FASE 1: RICEZIONE

Alla **ricezione** di una segnalazione, il Responsabile rilascia al Segnalante l'avviso di ricevimento, per il tramite della Piattaforma ovvero per e-mail o posta ordinaria, entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

In caso di richiesta di incontro pervenuta tramite il canale telefonico, il Responsabile delle Segnalazioni concorda col segnalante un incontro entro il termine di 10 giorni di calendario dalla data di ricezione della telefonata.

L'avviso deve essere inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, qualora non fosse possibile interagire con il Segnalante per dare seguito alla Segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni considera la Segnalazione non gestibile ai sensi del Decreto Whistleblowing e fornisce il dettaglio delle relative motivazioni.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate **anonime**. Anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora le segnalazioni anonime risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità alla presente Procedura.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal Responsabile delle Segnalazioni e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Laddove il Segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il Segnalante.

È fatto obbligo a tutto il personale della Società che riceva una segnalazione interna per la quale sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing* (ad es. esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), di trasmetterla, entro 7 giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al Responsabile delle Segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

7.2 FASE 2: ESAME PRELIMINARE

Nella fase dell'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta, il Responsabile della Segnalazione verifica che:

- il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- nella segnalazione, risultino chiare:
 - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Durante le predette verifiche preliminari, il Responsabile delle Segnalazioni può richiedere al Segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

7.3 FASE 3: ISTRUTTORIA ED ACCERTAMENTO

Nella fase di **istruttoria e accertamento** della Segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni, anche con il supporto della funzione Internal Audit di Gruppo, assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

In questa fase, il Responsabile delle Segnalazioni assicura lo svolgimento delle necessarie verifiche, quali a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento dell'Internal Audit di Gruppo, di altre strutture della Società o di soggetti esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali necessarie;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, etc.

Tali attività di istruttoria e di accertamento sono compito esclusivo del Responsabile delle Segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla Segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti rilevanti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza di soggetti diversi dal Responsabile delle Segnalazioni (supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali o di soggetti terzi) è necessario – al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dal Decreto Whistleblowing – oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di ogni altra Persona Coinvolta (ad es. il Facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della Segnalazione). In particolare, il Responsabile delle Segnalazioni assicura che l'oscuramento dell'identità sia esteso non solo al nominativo del Segnalante stesso ma anche, a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

In tal caso, il Responsabile delle Segnalazioni estende ai predetti soggetti gli obblighi di riservatezza del Decreto Whistleblowing inserendoli nel contratto di fornitura e, preliminarmente al loro coinvolgimento, provvede agli adempimenti in tema di autorizzazione e nomina ai sensi del GDPR (cfr. *infra*).

Una volta completata l'attività di accertamento, il Responsabile delle Segnalazioni può:

- archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;

- ritenere fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere tracciate e archiviate correttamente.

Tutta la documentazione relativa alla Segnalazione dovrà essere archiviata e accessibile solo al Responsabile delle Segnalazioni.

7.4 FASE 4: RISCOントRO AL SEGNALANTE

Nella fase di **riscontro al Segnalante**, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento – che potrebbe non coincidere con la conclusione degli accertamenti sulla Segnalazione – il Responsabile della Segnalazione comunica al Segnalante:

- l'archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Per quanto attiene, infine, alla conservazione/archiviazione di dati, documenti, allegati, siano essi cartacei ovvero in formato elettronico, il Responsabile delle Segnalazioni garantisce che:

- i dati sono conservati per il tempo strettamente necessario al trattamento della specifica Segnalazione, comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione;
- tutti i dati, documenti, allegati cartacei, sono archiviati (a cura dello stesso Responsabile delle Segnalazioni) in apposito archivio fisico, al quale può accedere solo tale soggetto.

7.5 REPORTING

Con cadenza semestrale, il Responsabile delle Segnalazioni trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'andamento delle attività (Segnalazioni ricevute, Segnalazioni archiviate, fasi istruttorie avviate, esiti, oltre ad evidenze dell'attività formativa svolta).

7.6 INFORMATIVA AL SEGNALATO

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle Segnalazioni, il Responsabile delle Segnalazioni valuta le modalità con cui informare il Segnalato in merito alla trasmissione di una Segnalazione a suo carico, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso.

In particolare, il momento in cui il Segnalato viene messo al corrente della Segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del Segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

01 Sistemi garantisce il diritto del Segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

8 Canale esterno di segnalazione - anac

ANAC ha istituito un **canale di segnalazione esterno** idoneo ad assicurare, tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e di coloro che sono coinvolti nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Il Segnalante può ricorrere alla procedura esterna ANAC soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i. non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- ii. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- iii. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- iv. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione delle segnalazioni esterne ad ANAC, esse possono essere effettuate:

- a) tramite piattaforma informatica (disponibile al seguente *link*: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>), che risulta essere il canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione²;
- b) oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore³;
- c) tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. In tal caso, per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

Per essere ammissibile, secondo ANAC, la segnalazione deve riportare almeno i seguenti dati:

- la denominazione e i recapiti del *whistleblower*;
- i fatti oggetto di segnalazione e l'ente in cui essi sono avvenuti;

² I dati della segnalazione sono crittografati e i dati del segnalante oscurati e segregati in apposita sezione della piattaforma, in modo da renderli inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC. Sempre al fine di garantire la massima riservatezza si prevede, inoltre, la figura del Custode delle identità. Quest'ultimo è il soggetto che, su esplicita e motivata richiesta del Dirigente dell'Ufficio *Whistleblowing* interno ad ANAC, consente di accedere all'identità del segnalante, la quale tuttavia non è nota al custode stesso.

³ Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione.

- l'ente nel cui contesto lavorativo il *whistleblower* opera e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito;
- la descrizione sintetica delle modalità con cui il *whistleblower* è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna ricevuta da ANAC viene sottoposta a valutazione di ammissibilità, all'esito della quale può essere considerata inammissibile per i seguenti motivi:

- i. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Decreto Whistleblowing;
- ii. manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- iii. manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- iv. accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- v. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- vi. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna;
- vii. sussistenza di violazioni di lieve entità.

9 Misure di protezione

9.1 Riservatezza dell'identità del segnalante ed egli altri soggetti coinvolti

La prima tutela introdotta dal Decreto Whistleblowing a favore del Segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del Segnalante.

La medesima garanzia è prevista in favore delle Persone Coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché ai Facilitatori, in considerazione del rischio di Ritorsioni. A tale obbligo sono tenuti:

- il Responsabile delle Segnalazioni, nonché gli altri soggetti coinvolti nell'analisi della segnalazione;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza viene garantita nel caso di segnalazioni interne alla Società anche effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.

La tutela della riservatezza del Segnalante è garantita anche quando la Segnalazione perviene a personale diverso dal Responsabile delle Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

L'identità del Segnalante potrà essere rilevata solo con il consenso espresso dello stesso e se necessario in uno dei seguenti casi (che dovranno essere motivati per iscritto):

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni Interne o Esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella Segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

9.2 Misure di sostegno al segnalante

Oltre alle misure di protezione sopra descritte, al fine di rafforzare l'efficacia del sistema di tutele, il Decreto Whistleblowing introduce altresì una serie di **misure di sostegno offerte al Segnalante** che vengono erogate da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato sul sito *internet* dell'ANAC⁴; lo scopo è quello di fornire al segnalante le seguenti misure di sostegno in merito a:

- modalità di segnalazione;
- protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- diritti della persona coinvolta;
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

⁴ È possibile trovare l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC al seguente *link*: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9>.

Il Segnalante può, quindi, rivolgersi, anche preventivamente, a tali enti per richiedere il loro sostegno, che consiste nel ricevere informazioni, assistenza e consulenze, a titolo gratuito, sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9.3 Divieto e protezione contro le ritorsioni - la segnalazione di ritorsioni all'ANAC

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante o delle Persone Coinvolte, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono possibili fattispecie ritorsive:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite. Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, è necessario rispettare le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della Segnalazione avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;

- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto Whistleblowing.

Segnalazione di ritorsioni ad ANAC

Il soggetto (Segnalante o Persona Coinvolta) che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una Segnalazione, lo comunica all'ANAC attraverso il link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

ANAC dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la Segnalazione e adottare eventuali provvedimenti conseguenti. In particolare, qualora l'ANAC consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale, avvierà il procedimento sanzionatorio.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto della Società, il Responsabile delle Segnalazioni, sentito il Consiglio di Amministrazione, informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il Segnalante dimostri di avere effettuato una Segnalazione e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. I soggetti che siano state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto di essere reintegrate nel posto di lavoro.

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il Segnalante perde la protezione:

- i. qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia;
- ii. in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

10 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle Segnalazioni deve essere effettuato a norma del Regolamento GDPR e del Codice Privacy, nonché delle ulteriori e apposite forme di tutela dei dati personali del Segnalante, di seguito descritte:

- a) il Responsabile delle Segnalazioni e gli altri soggetti interni alla Società, competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- b) la Società ricorre ad un fornitore esterno che mette a disposizione la piattaforma di segnalazione. Il fornitore è considerato Responsabile del Trattamento, ai sensi dell'art. 28 del GDPR;

- c) il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR. A tal fine, è stata predisposta apposita informativa sul trattamento dei dati personali da rendere ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte, ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR, nonché da pubblicare sul sito web della Società, alla pagina <https://www.iubenda.com/privacy-policy/21847804>;
- d) nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti esterni alla Società, sarà necessario nominare tali soggetti Responsabili Esterni al Trattamento;
- e) i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Al riguardo, si evidenzia che la Piattaforma *web* utilizzata dalla Società per la raccolta delle segnalazioni è stata implementata *ab origine (by design)*, in modo da limitare l'utilizzo dei dati personali da trattare ed assicurare al Segnalante la piena riservatezza, anche grazie alla generazione di un codice che ne garantisce la riservatezza. Per quanto attiene invece alle Segnalazioni orali, il Responsabile delle Segnalazioni pone particolare attenzione al principio di minimizzazione dei dati raccolti, anche nella redazione del verbale di incontro;
- f) i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR⁵ non possono essere esercitati⁶ dall'interessato, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte ai sensi del Decreto Whistleblowing. Pertanto, il soggetto coinvolto o menzionato nella segnalazione non può esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti che normalmente il Regolamento GDPR riconosce agli interessati. In tali casi, dunque, al Segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

11 Sistema disciplinare

Di seguito si illustrano le caratteristiche del sistema disciplinare della Società, che opera nei confronti di coloro per i quali sia accertata la responsabilità delle violazioni previste dal Decreto Whistleblowing, del d.lgs. 231/2001, del Modello 231 e del Codice Etico adottato da 01 Sistemi.

Si rimanda al Sistema Disciplinare contenuto della Parte Generale del Modello 231, che costituisce parte integrante della presente sezione, per ulteriori approfondimenti.

⁵ I diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR sono relativi a: art. 15 - Diritto di accesso dell'interessato; art. 16 - Diritto di rettifica; art. 17 - Diritto alla cancellazione ('diritto all'oblio'); art. 18 - Diritto di limitazione di trattamento; art. 19 - Obbligo di notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento; art. 20 - Diritto alla portabilità dei dati; art. 21 - Diritto di opposizione; art. 22 - Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione.

⁶ Cfr. art. 2-undecies del Codice Privacy.

Pertanto, in aggiunta alle violazioni sanzionabili indicate nel Modello 231, si riporta di seguito un elenco delle fattispecie da sanzionare, e dei soggetti che possono incorrere nella sanzione, ai sensi del Decreto attuativo:

- a) la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al Segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal Decreto Whistleblowing; in tal caso, responsabile può essere considerata qualunque persona fisica che abbia commesso la ritorsione, sia esso dipendente della Società ovvero esponente aziendale;
- b) la non istituzione di canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato il Consiglio di Amministrazione di 01 Sistemi;
- c) la mancata adozione di procedure di *whistleblowing* conformi alla normativa, ovvero l'adozione di procedure non conformi a quanto previsto dal Decreto attuativo; in tal caso responsabile è considerato il Consiglio di Amministrazione di 01 Sistemi;
- d) la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle Segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il Responsabile delle Segnalazioni;
- e) la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la Segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla; in tal caso responsabile può essere considerata qualunque persona fisica che abbia ostacolato la segnalazione, sia esso dipendente della Società ovvero esponente aziendale;
- f) la violazione dell'obbligo di riservatezza; in tal caso responsabile è considerato il Responsabile delle Segnalazioni e/o gli altri soggetti a ciò preposti dalla Società;
- g) a fronte di responsabilità accertata del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero a fronte di responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

L'attivazione del procedimento disciplinare è di competenza dell'OdV, il quale trasmette una nota contenente le proprie valutazioni in ordine alla Segnalazione al soggetto di volta in volta competente secondo quanto indicato nel sistema disciplinare. Qualora si renda necessario l'interessamento delle pubbliche autorità competenti, l'OdV provvede alle necessarie segnalazioni.

12 Adozione e diffusione della procedura

La presente Procedura è approvata e formalmente adottata da parte del Consiglio di Amministrazione di 01 Sistemi.

01 Sistemi garantisce la massima diffusione della presente Procedura mediante la pubblicazione sul sito web <https://www.01s.it/>.

13 Supporto e assistenza

Per qualsiasi dubbio, chiarimento o consiglio relativo alla presente Procedura è possibile rivolgersi al Responsabile delle Segnalazioni.