

Procedura per le segnalazioni cd. Whistleblowing

Ciclo di emissione	Funzione	Data	Firma
Redatto da: C. Gentile	Business Legal & ESG, Privacy and 231 Regulatory Affairs	20.12.2023	Firmato
Verificato da: J. Malvisini U. Delzanno	Risk & AML CLO	20.12.2023	Firmato
Approvato da: AU		20.12. 2023	

Classificazione	Archiviazione
USO INTERNO	Archiviata presso: Legal 231

Rev. N.	Oggetto della revisione	Data
1.0	Prima emissione	20.12.2023

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. RIFERIMENTI.....	4
3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	4
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	10
6. COMUNICAZIONE	12
7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E/O DEI DOCUMENTI.....	12
7.2 SOGGETTI MERITEVIOLI DI PROTEZIONE AI SENSI DEL D.LGS N. 24/2023	12
7.3 SOGGETTI SEGNALATI	13
8. MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE ALLA SOCIETA'	13
8.1 ORGANO DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	13
8.2 CANALI DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	13
8.3 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE DAL COMITATO WHISTLEBLOWING.....	16
8.4 MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE DA PARTE DEL COMITATO WHISTLEBLOWING.....	18
8.5 REPORTISTICA.....	18
8.6 REGISTRAZIONE E ARCHIVIAZIONE	20
9. SEGNALAZIONE "ESTERNA"	20
10. MISURE DI PROTEZIONE	21
11. SANZIONI DISCIPLINARI.....	22
12. RINUNCIE E TRANSAZIONI	22
13. CONDIZIONI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	23
14. MISURE DI SOSTEGNO.....	23
15. OBBLIGO DI FORMAZIONE.....	24
16. SISTEMA SANZIONATORIO	24
17. RESPONSABILE DELL'AGGIORNAMENTO	25
18. RISPETTO DELLA PROCEDURA.....	25
ALLEGATI	25

1. INTRODUZIONE

PREMESSA

Il documento mira a delineare la procedura adottata da Certipass S.r.l. (di seguito anche solo “Certipass” o la “Società”) per garantire la tutela dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, nel rispetto del dettato normativo previsto nel Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

Il presente documento ha il principale obiettivo di prevenire le conseguenze di potenziali comportamenti in violazione di normative nazionali e dell’Unione Europea. Tale documento regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni effettuate da chiunque, dipendenti o Terzi, anche in forma anonima e definisce i canali di comunicazione idonei a garantire la ricezione, l’analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma confidenziale o anonima, che abbiano origine da qualsiasi soggetto, con assoluta garanzia di riservatezza.

Le segnalazioni possono essere relative a qualsiasi irregolarità e/o a comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, ivi compresi gli atti meramente tentativi e non ancora posti in essere, che costituiscono violazioni, anche potenziali, di norme di legge e/o dei principi sanciti nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società, nonché violazioni di policies e regole aziendali adottate dalla Società che possono tradursi in un danno, anche solo potenziale, per gli interessi o per la reputazione di Certipass.

La materia è stata novellata dalla 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”. La direttiva intende favorire il contrasto alle violazioni del diritto dell’Unione individuando un corpo normativo comune a tutti gli Stati membri che favorisca le segnalazioni di chi lavora in organizzazioni pubbliche o private e che in ragione di ciò possa venire a conoscenza di minacce o di comportamenti lesivi del pubblico interesse.

Con l’art 13 della legge n. 127 del 4 agosto 2022 il Governo è stato delegato ad adottare il decreto legislativo per recepire la suindicata direttiva coordinandola con la disciplina vigente ed in modo tale da assicurare comunque “il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti”.

Con Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito il “Decreto”) il Governo ha dato attuazione alla normativa comunitaria di cui sopra.

Pertanto Certipass intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti associati ad elevati standard etici e ed alla migliori best practice di Corporate Governance.

Infatti, la Società riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione di comportamenti illeciti, realizzati in violazione del diritto nazionale o dell'Unione Europea, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, definendo l'iter procedurale seguito, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Scopo del presente documento è quello di fornire le indicazioni operative sull'oggetto delle violazioni da segnalare, i contenuti, i destinatari, le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela previste.

2. RIFERIMENTI

- Art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. n. 8 giugno 2001, n. 231. Ed
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
- Legge 30 novembre 2017 n. 179, sulle *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.
- 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 D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (*“Whistleblowing”*).
- Linee Guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
- Linee Guida di Confindustria, Nuova Disciplina *“Whistleblowing”* guida operativa per gli Enti privati, ottobre 2023
- Modello di organizzazione, gestione e controllo di Certipass S.r.l.
- Codice Etico di Certipass S.r.l.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Segnalazione: per "segnalazione", ai fini della presente Procedura, si intende qualsiasi comunicazione acquisita nel contesto lavorativo o in ragione dei rapporti con Certipass riguardante possibili irregolarità e/o comportamenti illeciti, anche potenziali e non ancora posti in essere, commissivi o omissivi, che costituiscano violazioni, anche sospette o potenziali, di disposizioni nazionali o europee nonché delle leggi vigenti e dei principi sanciti nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/01, nonché violazioni di policies o altre procedure operative (a mero titolo di esempio: furti, attività corruttive, pratiche di mobbing, inadempimenti delle procedure in materia di sicurezza, etc.) che siano state adottate dalla Società.

Segnalazione interna: si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 D. Lgs. n. 24/2023.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 D. Lgs. n. 24/2023.

Segnalazione anonima: si intende qualsiasi segnalazione in relazione alla quale le generalità del segnalante non sono esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: si intende la segnalazione priva di fondamento o meramente pretestuosa, fatta allo scopo di danneggiare la Società, i suoi dipendenti, i membri di Organi sociali (ad es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) di Certipass S.r.l. o terzi (quali ad es. Partner, Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori) in relazione d'affari continuativa con Certipass S.r.l. e/o con le società da lei controllate.

Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi: il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo della Società. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dall'ente e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le *best practices* esistenti in ambito nazionale e internazionale.

Persona segnalante o denunciante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

Facilitatore: la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Contesto lavorativo: si intende sia connesso ad un rapporto di lavoro in senso stretto sia collegato a soggetti che abbiamo instaurato con la società un rapporto di lavoro come riferito ad attività di consulenza, collaborazione, attività di stage o di tirocinio, gli stessi azionisti, nonché alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

In tale ottica il rapporto di lavoro deve intendersi sia in atto che concluso, qualora le informazioni siano state acquisite durante lo svolgimento delle proprie attività, nonché per le informazioni relative alle commissioni degli atti violativi siano state acquisiti in fase di selezione del personale od in fase di negoziazione precontrattuale.

Persone del medesimo contesto lavorativo: si intendono le persone che sono legate al segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

Collegli di lavoro: i collegli che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che hanno con detta persona un rapporto di lavoro corrente ed abituale.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Garanzia di anonimato, tutela della riservatezza e della privacy

Tutte le strutture interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le segnalazioni, anche anonime, nonché dell'identità dei Soggetti segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.

Al fine di assicurare la tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, l'art. 12 del Decreto prevede che, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non possa essere rivelata nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

È altresì assicurata la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, dei facilitatori, dei collegli di lavoro, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Nessuna informazione relativa alle segnalazioni può essere condivisa con soggetti diversi dall'Ufficio Whistleblowing, dall'Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01, dalle strutture organizzative necessariamente coinvolte nella gestione delle segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica, come indicati al successivo paragrafo 8.5.

Le segnalazioni e la relativa documentazione acquisita per la loro verifica sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti integra, innanzitutto, una violazione suscettibile di sanzione disciplinare, nonché la applicabilità delle sanzioni espresse nel citato decreto.

È altresì tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti ai sensi delle leggi vigenti e, in particolare, del Regolamento (UE) n. 679 del 27 aprile 2016 (*"General Data Protection Regulation"* cd. "G.D.P.R."), del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) come modificato dal D. Lgs. 101/2018, del D. Lgs. 51/2018 e delle Linee Guida del Garante Privacy sul trattamento dei dati personali in ambito lavorativo nonché sull'utilizzo di posta elettronica ed internet e loro successive modifiche e integrazioni. Tutti i dati che non sono utili al trattamento di una segnalazione non sono raccolti, o se raccolti, cancellati.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la riservatezza delle informazioni, sia a tutela del segnalante che del segnalato che di altri soggetti come indicato nel successivo paragrafo 7.3.

Tale riservatezza è obbligatoria anche nel caso di errato invio della comunicazione Whistleblowing a soggetto differente dall'Ufficio Whistleblowing. In caso di errata comunicazione il ricevente, mantenendo gli obbligatori criteri di riservatezza deve darne comunicazione, unitamente a tutta la documentazione ricevuto all'Ufficio Whistleblowing nel termine massimo di 7 giorni dalla ricezione.

Tutte le strutture interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni devono conservare i dati personali per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per cui sono stati trattati secondo quanto previsto dalla Policy Data Retention delle società del Gruppo, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Il periodo di conservazione dei dati dipende da diverse leggi e regolamentazioni a livello locale o internazionale che obbligano la/le società a mantenere la conformità in materia di frodi, tassazione, tutela della salute e dell'ambiente, lavoro e occupazione e altro. Per ciascun settore è pertanto necessario individuare i corretti tempi di conservazione dei dati e attenervisi.

Per supplire alle carenze e alle lacune normative in alcuni casi occorre utilizzare quale criterio di conservazione quello dell'estensione analogica, atta a disciplinare casi equipollenti e non regolamentati applicando norme previste per fattispecie similari

Segnalazioni in mancanza di buona fede

Certipass S.r.l. esige che i dipendenti/dirigenti/amministratori, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno e che le eventuali segnalazioni siano serie, circostanziate ed effettuate sempre in buona fede.

Certipass S.r.l. interverrà per impedire e perseguire atteggiamenti interpersonali scorretti o diffamatori. Pertanto, il Comitato WB, con l'Organismo di Vigilanza, e con l'ausilio delle strutture organizzative competenti, garantisce adeguata protezione al segnalato rispetto a segnalazioni pretestuose o in mala fede.

Il Comitato WB e l'Organismo di Vigilanza, formulano alle strutture organizzative competenti proposte in merito ai provvedimenti da adottare nei casi di accertata mala fede.

Si ribadisce che ogni segnalazione deve essere circostanziata, con minuzia e dovizia di particolari. Ove presenti deve includere documentazione a supporto. Non sono oggetto di segnalazione di Whistleblowing, ogni comunicazione fondata su "voci di corridoio" o similari.

Divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione o una denuncia all'Autorità Giudiziaria od Autorità Contabile ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, anche solo tentata o minacciata, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (art. 17, del D. Lgs. n. 24/2023).

Il divieto di ritorsione è esteso oltre al segnalante anche ai soggetti ad esso assimilati secondo le definizioni in precedenza indicate:

- a) Il facilitatore;
- b) persone del medesimo contesto lavorativo
- c) colleghi di lavoro che operano nel medesimo contesto lavorativo con rapporto abituale e corrente
- d) ente di proprietà, intesto sia in via esclusiva che in compartecipazione maggioritaria di terzi, da parte del segnalante o del denunciante
- e) enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, lavorano.

Affinché tale componenti possano trovare applicazione, unitamente ai connessi obblighi di riservatezza, è necessaria una corretta identificazione. A tal fine è importante che il segnalante indichi esplicitamente l'esistenza dei soggetti ad esso assimilabili dimostrando la sussistenza dei rapporti e dei presupposti di estensione delle tutele previste dal Decreto.

Per misure ritorsive/discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento), le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione.

L'art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023 prevede il divieto di compiere atti di ritorsione e indica, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che possono costituire ritorsioni:

- 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) *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) *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'adozione di misure discriminatorie comporta l'erogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, oltre all'invalidità, sul piano civile e giuslavoristico, del provvedimento adottato. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione di cui all'art. 17 del D. lgs. n. 24/2023 sono nulli.

In aggiunta in capo al soggetto che ha compiuto le azioni ritorsive si applicano le sanzioni di natura pecuniaria previste dal Decreto, sulla base delle Linee Guida dell'ANAC. Le comunicazioni relative alle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, sono trasmesse esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ai fini degli accertamenti e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa.

Per godere della protezione dalle ritorsioni:

1. i segnalanti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo del Decreto; non sono sufficienti semplici supposizioni o cd. "voci di corridoio";
2. le tutele si applicano anche al soggetto che abbia segnalato pur non avendo la certezza dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati;
3. la segnalazione deve essere effettuata utilizzando i canali e secondo le modalità previste dal Decreto;
4. deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dal segnalante affinché si configuri una ritorsione e il soggetto possa beneficiare di protezione.

La tutela del segnalante sopra descritta non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tale circostanza, il segnalante incorre in provvedimenti disciplinari.

Nel caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante viene successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le discriminazioni.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni rilevanti ai fini della adozione della presente procedura interna sono:

1. la comunicazione di informazioni aventi ad oggetto la conoscenza della commissione o il sospetto, fondato su elementi concreti, della commissione o dell'elevata probabilità di commissione nell'ambito dell'attività della società di illeciti relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari
-

dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al D.lgs 24/2023);

2. la comunicazione di informazioni aventi ad oggetto la conoscenza di violazioni o il sospetto, fondato su elementi concreti, della commissione (o dell'elevata probabilità di commissione) di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei Modelli o del Codice Etico o delle procedure interne adottate dalla Società;
3. la comunicazione di informazioni aventi ad oggetto il fondato sospetto o la conoscenza di comportamenti finalizzati ad occultare i comportamenti scorretti di cui ai punti 1 e 2 che precedono

Viceversa non sono oggetto della procedura whistleblowing le doglianze di carattere personale del segnalante e/o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Ovviamente resta impregiudicata la possibilità, ricorrendone i presupposti di legge, di ricorrere direttamente all'Autorità Giudiziaria o contabile per denunciare illeciti da essa perseguibili.

Le disposizioni del Decreto non si applicano:

- a) alle 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 o contabile 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, salvi i casi nei quali le rivendicazioni del segnalante possono assumere rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/01;
 - b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
 - c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.
-

6. COMUNICAZIONE

La presente Procedura è resa disponibile al C.d.A. e a tutto il personale, di qualsiasi livello e grado, di Certipass S.r.l. tramite i canali di comunicazione interni della Società, ed è fatto obbligo a tutti i destinatari di prenderne visione e adeguata conoscenza. A tal fine, la procedura sarà anche esposta e resa visibile nei luoghi di lavoro, nonché pubblicata sul sito della Società e sulla piattaforma in uso per le segnalazioni di Whistleblowing.

Il documento è, altresì, reso noto a Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Partner e altri soggetti terzi che dovessero instaurare rapporti continuativi di qualsiasi natura con le Società del Gruppo.

7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E/O DEI DOCUMENTI

7.1 SOGGETTI SEGNALATI

Le segnalazioni potranno avere origine da qualsiasi soggetto quali, ad es. dipendenti, lavoratori autonomi, azionisti, membri degli organi di amministrazione e di controllo, collaboratori esterni, liberi professionisti, tirocinanti, volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori. La protezione viene riconosciuta anche alle persone il cui rapporto di lavoro è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto e ai candidati in vista di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni (quali ad esempio referenze di lavoro negative oppure boicottaggio).

7.2 SOGGETTI MERITEVOLI DI PROTEZIONE AI SENSI DEL D.LGS N. 24/2023

Il Decreto prevede che le tutele trovino applicazione anche nei confronti dei soggetti che, come indicato nei paragrafi che precedono, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in questa categoria: (i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

(iv) gli enti di proprietà della persona segnalante in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi o per la quale essa ha lavorato (o lavora) nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

7.3 SOGGETTI SEGNALATI

Le segnalazioni possono riguardare dipendenti, membri degli organi sociali (inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale), come pure altri soggetti terzi (Partner, Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori) aventi rapporti continuativi con Certipass S.r.l. e/o le sue società controllate.

8. MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE ALLA SOCIETA'

8.1 ORGANO DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

L'organo competente a ricevere, gestire e dare seguito alla segnalazione interna è il Comitato Whistleblowing (di seguito anche solo "Comitato WB") di Certipass S.r.l., composto dall'Head of Business Legal & ESG, Privacy and 231 Regulatory Affairs, e dal Risk & AML Manager.

Nel caso in cui vi sia un caso di conflitto di interessi ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata all'OdV che ne garantirà la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

8.2 CANALI DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 ed al fine di favorire la ricezione in forma riservata delle segnalazioni, Certipass S.r.l. ha previsto i seguenti canali di comunicazione, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81 del 2015:

a) Piattaforma informatica – form o messaggio vocale:

Piattaforma informatica dedicata messa a disposizione dalla Società. Per l'accesso alla piattaforma è sufficiente collegarsi al link <https://Certipass.integrityline.com/> e seguire la procedura guidata per il rilascio delle necessarie informazioni. La piattaforma consente di inoltrare la segnalazione attraverso la compilazione di un form preimpostato e la creazione di una password personale che, congiuntamente all'ID (identificativo) della segnalazione creata, consentirà al segnalante di gestire la segnalazione presentata. La piattaforma assicura la massima riservatezza del segnalante, e consente di effettuare anche la segnalazione in forma anonima, con

impossibilità di risalire all'autore della stessa. La piattaforma permette, altresì, di inoltrare la segnalazione attraverso la registrazione di un messaggio vocale che, grazie, all'ausilio di effetti sonori, risulterà alterata e non riconoscibile, così da poter garantire la riservatezza del segnalante. La segnalazione mediante messaggistica vocale rimane registrata e conservata con le modalità successivamente indicate. Per la tutela della riservatezza il sistema informatico in uso non consente la tracciatura, sia sulla piattaforma che sui sistemi informatici in uso per la trasmissione ed il monitoraggio delle comunicazioni, nel momento in cui viene stabilita la connessione alla piattaforma medesima (ad esempio mediante uso di proxy o firewall).

b) Posta ordinaria:

A mezzo del servizio postale, in busta chiusa, indirizzata al Comitato Whistleblowing presso la sede della Società (via Gioia, Lotto H1 70029 Santeramo in Colle (BA), o, altra sede successivamente adottata), recante la seguente dicitura: "Riservata personale per il Comitato Whistleblowing". Secondo quanto indicato dalle Linee Guida ANAC al fine della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Comitato Whistleblowing del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita, da parte del segnalante, in 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 rechi all'esterno la dicitura "riservata al Comitato Whistleblowing. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Comitato Whistleblowing. La specificazione della suindicata dicitura è indispensabile al fine di garantire la riservatezza in merito alla segnalazione.

c) Incontro diretto.

È data facoltà al segnalante di richiedere un incontro diretto con uno o più membri del Comitato Whistleblowing. Deve essere garantita la possibilità dell'incontro in un termine massimo di 10/15 giorni dalla richiesta. L'incontro deve avvenire in un luogo idoneo a tutela la riservatezza del segnalante. A tal fine, su consenso del segnalante, gli incaricati del Comitato WB potranno procedere con la registrazione delle dichiarazioni. In caso contrario si procederà con la redazione di un verbale dell'incontro sottoscritto da tutte le parti e di cui verrà fornita copia al segnalante.

Le segnalazioni devono contenere quantomeno le seguenti informazioni:

- dati anagrafici, qualifica lavorativa, ufficio di appartenenza del segnalante (a meno di segnalazione anonima);
- chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e luogo nelle quali il fatto è stato posto in essere (se note) o si ritiene possa essere stato realizzato;
- se note, le generalità e la qualifica del soggetto che ha commesso il fatto segnalato;
- l'indicazione quanto più chiara e particolareggiata possibile della violazione segnalata;
- l'indicazione di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- un indirizzo di posta elettronica personale o altro recapito al quale poter inviare le informazioni relative al seguito della segnalazione (a meno di segnalazione anonima).
- l'indicazione dei soggetti ai quali vuole estendere il sistema di protezione previsto dal Decreto per le segnalazioni Whistleblowing come indicato nei paragrafi che precedono.

Qualora il segnalante non intenda mantenere riservata la propria identità, potrà inviare anche una segnalazione (cd. ordinaria) con modalità ed a destinatari diversi da quelli sopra richiamati.

La predisposizione ed il mantenimento dei predetti canali di comunicazione sono comunicati al Comitato Whistleblowing dalle strutture tecniche ed organizzative competenti.

Qualora il dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta come legittima o meno, ne può parlare informalmente con il Comitato WB, mediante i tradizionali canali di comunicazione (mail o contatto telefonico) al fine di ottenere maggiori informazioni al riguardo.

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente al Comitato WB, i destinatari della stessa (ad es. C.d.A., Collegio Sindacale, responsabile di funzione) dovranno trasmettere la segnalazione al Comitato WB, entro sette giorni dal ricevimento, adottando modalità operative tali da assicurare la riservatezza delle persone interessate e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Al Comitato WB deve essere trasmessa anche l'eventuale documentazione attinente i fatti segnalati, per le valutazioni di competenza.

Il Comitato WB invierà al Segnalante una comunicazione di presa in carico della segnalazione effettuata, nonché di conclusione della sua gestione secondo le modalità ed i tempi indicati nel paragrafo 8.3 della presente Procedura.

Compito del Comitato WB sarà quello di dare apposita informativa interna ed esterna dei casi nei quali non sarà possibile espletare il presidio (chiusure od assenze prolungate), pur garantendo ipotesi di subentro nel caso di prolungati periodi di assenza.

8.3 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE DAL COMITATO WHISTLEBLOWING

Una volta che la segnalazione viene ricevuta dal Comitato Whistleblowing, questo ai sensi di quanto indicato nell'art. 5 del D. Lgs 34/2023 provvederà a svolgere le seguenti attività, secondo quanto indicato anche nel proprio Regolamento Interno:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, intendendosi per «seguito», a norma dell'art. 2, comma 1, lett. n) D.lgs. 24/2023 l'azione intrapresa dal gestore del canale di segnalazione, per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- d) ove la segnalazione afferisca materie di sua competenza, inviare anche all'OdV le segnalazioni ricevute, nonché i report elaborati dal Comitato Whistleblowing. L'OdV può chiedere in qualsiasi momento informazioni e/o aggiornamenti all'Ufficio WB in merito alle segnalazioni allo stesso inviate.

In particolare, il Comitato Whistleblowing mantiene riservato (per quanto possibile, anche in riferimento alle attività istruttorie) il contenuto della segnalazione durante l'intera gestione della stessa.

Il Comitato WB svolgerà una valutazione preliminare, al fine di:

- verificare che le segnalazioni siano sufficientemente circostanziate per poter procedere alla valutazione/approfondimento;
- verificare che la violazione segnalata rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa e/o possa pregiudicare l'integrità dell'ente;

-
- accertare che le segnalazioni non risultino manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti.

Il Comitato WB analizzerà anche le segnalazioni pervenute in forma anonima, purché fondate su elementi seri, precisi e circostanziati.

Il Comitato WB assicura che l'indagine si svolga in maniera equa e imparziale. Nel corso dell'istruttoria si valuterà se, e in che modo, coinvolgere nell'istruttoria stessa la persona segnalata.

Il Comitato WB esamina l'argomento oggetto della segnalazione nella prima riunione successiva alla ricezione della segnalazione, ovvero immediatamente, se ne ravvisi la necessità.

Il Comitato WB potrà avvalersi delle strutture logistiche ed organizzative di Certipass (e, se del caso, anche di quelle delle società controllate) per gli approfondimenti ritenuti necessari, nonché del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria competenza specifica. È sempre garantito il rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante, quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche.

Il Comitato WB controlla, inoltre, che i segnalanti in buona fede non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, forme di penalizzazione dovute, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Comitato WB cura che tutte le segnalazioni vengano processate nei tempi stabiliti dal Decreto e che gli esiti vengano formalizzati assicurando adeguata tracciabilità delle attività svolte, nel rispetto delle procedure.

Entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione il Comitato WB invierà alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

Il Comitato WB manterrà interlocuzioni con la persona segnalante e potrà richiedere a quest'ultima integrazione ove necessario.

Il Comitato WB successivamente, e comunque non oltre il termine di 3 mesi dal ricevimento della segnalazione, darà riscontro al segnalante fornendogli le informazioni indicate nel D.lgs n. 24/2023 o, in mancanza dell'avviso di cui sopra, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In sede di gestione della segnalazione ricevuta, il Comitato WB potrà procedere a:

- effettuare l'audizione del segnalante, se non anonimo;
 - prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti, inclusi quelli forniti dai soggetti coinvolti;
-

- effettuare audizioni di tutte le persone in grado di riferire circostanze utili in relazione alla segnalazione;
- avvalersi di consulenti anche esterni alla Società, qualora la materia lo richieda.

Qualora il Comitato WB riceva segnalazioni che, *ictu oculi* o a seguito di iniziali delibazioni, ritenga non rientrano nel proprio ambito di competenza, le trasmette tempestivamente, dopo aver ottenuto il consenso espresso della persona segnalante, alle funzioni aziendali competenti per la loro conseguente gestione.

Qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o del tutto generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, il Comitato WB procederà alla sua archiviazione per improcedibilità della stessa senza effettuare attività istruttorie tese alle necessarie verifiche di fondatezza. Allo stesso modo procederà qualora, all'esito delle attività di accertamento svolte, la segnalazione risulti infondata, o non rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01, dandone comunque apposita informativa all'OdV.

Per le suddette attività di verifica, il Comitato Whistleblowing deve essere dotato di congrue disponibilità economiche secondo le linee di budget definite con la Società.

8.4 MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE DA PARTE DEL COMITATO WHISTLEBLOWING

Se dalle fasi di verifica preliminare e/o di accertamento emergono carenze nei controlli interni a presidio delle attività/processi interessati dalla segnalazione, le competenti strutture organizzative e/o il Comitato WB, individuano e condividono con il Management un piano di azioni correttive.

Il Comitato WB monitora la corretta implementazione delle azioni correttive individuate, nel rispetto delle scadenze prestabilite.

8.5 REPORTISTICA

Le segnalazioni che si rivelino fondate sono comunicate al Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti di competenza, e, ove opportuno, al Collegio Sindacale, al quale vanno sempre inviate le segnalazioni che si rivelino fondate e che riguardino uno o più Consiglieri di Amministrazione. In caso di segnalazioni che si rivelino fondate e riguardino sia uno o più Consiglieri di Amministrazione che uno o più membri del Collegio Sindacale, le stesse vanno inviate al socio/soci e al Collegio Sindacale della controllante.

È prevista la predisposizione di un report scritto circa l'attività svolta.

Anche l'OdV, dovrà ricevere:

- tempestiva informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

A tal fine, nel Modello Organizzativo 231 devono essere proceduralizzati i predetti flussi informativi.

Nel report viene data evidenza:

- dell'iter istruttorio dell'indagine e degli elementi raccolti;
- delle conclusioni dell'istruttoria;
- delle raccomandazioni e/o azioni che vengono suggerite per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti.

Il Comitato WB, di concerto con gli Organi sociali della Società Certipass S.r.l., e in relazione alla natura della violazione, provvederà inoltre:

- a comunicare l'esito dell'accertamento anche al Responsabile di Area/Settore dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- a informare l'Amministratore Delegato e/o il Consiglio di Amministratore, ove presente, al fine di adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari ritenuti opportuni;
- a consigliare la presentazione di una denuncia-querela all'Autorità Giudiziaria competente, -nelle fattispecie di obbligatorietà normativa.

Qualora all'esito degli accertamenti, la segnalazione dovesse risultare infondata o, comunque, non procedibile, il Comitato WB provvederà a dare evidenza dell'attività svolta e delle conclusioni raggiunte tramite la predisposizione di un apposito report scritto.

Nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata per dolo del segnalante e il Comitato Whistleblowing abbia avuto modo di constatare gli estremi, oggettivi e soggettivi, di un reato, resta ferma la necessità di comunicazione agli Organi competenti ai fini disciplinari.

Si ricorda che il Comitato WB non ha alcuna competenza nella erogazione delle sanzioni disciplinari connesse, conservando il mero compito di analisi e di istruttoria conseguente ai processi di segnalazione.

8.6 REGISTRAZIONE E ARCHIVIAZIONE

In relazione a tutte le segnalazioni indirizzate al Comitato Whistleblowing di Certipass S.r.l. è previsto un apposito archivio cartaceo e informatico, gestito a cura del medesimo Comitato.

Nei casi di segnalazione resa mediante sistema di messaggistica vocale, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

I reports conclusivi dell'attività di gestione della segnalazione sono protocollati e conservati con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni.

9. SEGNALAZIONE "ESTERNA"

La persona segnalante può anche effettuare una segnalazione cd. "esterna" all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), accedendo al sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), come previsto dagli Articoli 6 e 7 del D. Lgs 24/2023, se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i canali di segnalazione interna adottati da Certipass S.r.l., disciplinati nel paragrafo 8.2 non dovessero essere attivi o, se attivi, non conformi a quanto prescritto dal D. Lgs. n. 24/2023;
 - la persona segnalante abbia effettuato una segnalazione interna secondo le modalità di cui al paragrafo 8 e la stessa non abbia avuto seguito;
-

- qualora il segnalante abbia fondati motivi per 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 abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica disciplinata dall'art. 15 del D.lgs. 24/2023, cioè tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Le modalità con le quali possono essere effettuate le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche all'ente sono consultabili sul sito web dell'ANAC.

10. MISURE DI PROTEZIONE

Certipass S.r.l. si impegna a garantire la riservatezza dei segnalanti, in ogni contesto successivo alla segnalazione, e ad impedire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Pertanto, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione sia interna che esterna o pubblica non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Non costituisce forma di ritorsione o misura discriminatoria di alcun genere l'irrogazione di sanzioni disciplinari nel caso in cui sia stato accertato, anche con sentenza di primo grado, che la segnalazione era infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'ANAC da parte del segnalante. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro che adotterà i provvedimenti di propria competenza.

Le persone segnalanti non incorrono in responsabilità per l'acquisizione delle informazioni segnalate a condizione che tale acquisizione o accesso non costituisca di per sé reato.

11. SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nell'apposito documento denominato "sistema disciplinare".

Sono altresì soggetti alla sanzione disciplinare coloro che hanno effettuato una segnalazione o una denuncia non fondata su elementi concreti che consentivano di ritenere che le informazioni oggetto di segnalazione fossero vere; o che in relazione agli stessi hanno subito una condanna in primo grado per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero che in relazione agli stessi siano stati dichiarati civilmente responsabili. Per le ulteriori sanzioni di natura amministrativa si rimanda al successivo paragrafo 16 Sistema sanzionatorio.

12. RINUNCE E TRANSAZIONI

Ai sensi dell'Art. 22 del Decreto, "le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, del Codice Civile".

Certipass consente, nel rispetto del dettato normativo vigente, la possibilità da parte del Segnalante o degli altri soggetti tutelati di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela, così come farne oggetto di transazione. Tale facoltà è esercitabile solo all'interno di sedi protette e, quindi, dinnanzi ad un giudice, a seguito di tentativi obbligatori di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

13. CONDIZIONI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

L'art. 20 del D.lgs. 24/2023 prevede specifiche condizioni di esclusione di responsabilità in sede penale, civile ed amministrativa.

Nello specifico il segnalato non sarà chiamato a rispondere in alcuna delle 3 sedi sopra indicate nel caso di:

- rivelazione ed utilizzazione del segreto di ufficio (art. 326 c.p.)
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.)
- rivelazione dei segreti scientifici e industriale (art. 623 c.p.)
- violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.)
- violazione delle disposizioni relative al diritto di autore
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali
- rivelazione o diffusioni di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta nella segnalazione.

Affinché tali limitazioni possano avere efficacia è necessario che al momento della segnalazione, rivelazione o diffusione pubblica sussistano fondati motivi per ritenere che tali informazioni siano necessarie per svelare l'oggetto della segnalazione; che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto n. 24/2023.

La esenzione è comunque esclusa se le informazioni connesse alle rivelazioni sono derivanti da illazioni, gossip, finalità vendicative, opportunità ed interesse personale, finalità scandalistiche.

La medesima esenzione è esclusa per ogni condotta che non sia:

- collegata alla segnalazione;
- strettamente necessaria a rivelare la violazione oggetto della segnalazione;
- collegata alla acquisizione di informazioni od accesso a documenti in modo illecito.

Si rappresenta che qualora l'accesso ai dati sia collegata direttamente od indirettamente alla commissione di un reato (ad esempio accesso abusivo ad un sistema informatico, un atto di pirateria informatica) permane la responsabilità penale, civile ed amministrativa e disciplinare del soggetto segnalante.

14. MISURE DI SOSTEGNO

È istituito e consultabile presso il sito di ANAC, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono misure di sostegno al Segnalante.

Tali Enti che hanno sottoscritto apposita convenzione con ANAC, forniscono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazioni e protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona segnalante. Per ogni altro elementi si rimanda alla consultazione dell'apposita sezione del sito dell'Autorità.

15. OBBLIGO DI FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, la Società si impegna a garantire una adeguata formazione al personale interno ed al Comitato Whistleblowing in merito agli aspetti normativi (mediante la partecipazione a corsi, seminari ecc.), sui canali e modalità di trasmissione delle segnalazioni, sugli obblighi di confidenzialità e tutela del segnalante e dei soggetti ad esso collegati, sulle modalità di trattamento dei dati. Le componenti connesse alla formazione verranno erogate con cadenza periodica.

16. SISTEMA SANZIONATORIO

Il Decreto prevede, all'art. 21 e come ribadito nelle Linee Guida ANAC, uno specifico sistema sanzionatorio distinguendo tra persona fisica e persona giuridica.

Di seguito i principali elementi.

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) "Da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza" previsto.
- b) "Da € 10.000 a € 50.000 quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme" a quanto espressamente indicato dal Decreto, "nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute.
- c) "Da 500 a € 2.500 nel caso in cui con sentenza di primo grado sia accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia alla Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero, per la responsabilità civile, per gli stessi reati, per dolo o colpa grave. In questi casi alla sanzione pecuniaria si associa anche la sanzioni disciplinare da parte della Società.

A tali sanzioni devono aggiungersi quelle previste e disciplinate all'interno del Modello Organizzativo 231 nei confronti di coloro che sono stati identificati come responsabili degli illeciti.

17. RESPONSABILE DELL'AGGIORNAMENTO

Il Comitato Whistleblowing è responsabile dell'aggiornamento della presente Policy. L'Ufficio del Personale è l'ufficio competente per la pubblicazione e diffusione all'interno ed all'esterno della presente procedura.

18. RISPETTO DELLA PROCEDURA

È responsabilità del personale (dipendenti, collaboratori, stagisti, interinali, consulente e fornitori esterni) destinatario della Procedura e dei Responsabili delle Funzioni assicurare che nello svolgimento delle attività di competenza, oggetto della Procedura, siano scrupolosamente osservate tutte le regole e i controlli previsti.

ALLEGATI

Non sono previsti allegati
