

**Procedura Whistleblowing****Per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante****Procedura integrativa del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001**

(procedura adottata ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis)

Documento approvato  
il 15/12/2023 (firma) .....   
**ALILAGUNA**  
ALILAGUNA S.P.A. con socio unic.

<b>Rev.</b>	<b>Descrizione</b>	<b>data</b>
00	Prima edizione	31.10.2023

## Sommario

<b>1. Contesto di riferimento</b>	<b>3</b>
<b>2. Introduzione al Whistleblowing</b>	<b>3</b>
<b>3. Presentazione</b>	<b>4</b>
<b>4. Scopo della procedura</b>	<b>4</b>
<b>5. Uffici e soggetti coinvolti</b>	<b>4</b>
<b>6. Fonti normative, procedure e altri documenti correlati</b>	<b>5</b>
<b>7. Descrizione della procedura</b>	<b>6</b>
<b>8. Gestione delle segnalazioni</b>	<b>7</b>
<b>9. La tutela del segnalante</b>	<b>9</b>
<b>10. Protezione dei dati personali</b>	<b>11</b>
<b>11. Formazione e informazione</b>	<b>11</b>
<b>12. Infrazione della procedura</b>	<b>12</b>

## 1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha emanato il D.lgs 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) , del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

## 2. Introduzione al Whistleblowing

La Società Alilaguna S.p.a (di seguito anche la "Società"), sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il Decreto sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni (segnalazioni interne, segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche, denuncia all'Autorità Giudiziaria - rif D.lgs. 24/2023);
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

### 3. Presentazione

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dal Decreto Whistleblowing, tra cui:

a) 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;

b) 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) 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.

### 4. Scopo della procedura

Scopo della procedura è quello di favorire l'emersione di illeciti, o comunque di situazioni di rischio, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e informandolo in merito alle forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

### 5. Uffici e soggetti coinvolti

Gli uffici e i soggetti coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Il soggetto incaricato del canale di segnalazione (di seguito il "Gestore");
- Amministrazione;
- Qualità sicurezza ambiente;
- Commerciale-pianificazione strategica;

- Direzione Generale;
- Legale;
- Sistemi ICT;
- Risorse umane;
- Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") istituito ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Tutti i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 che possono effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Gestore può essere individuato anche in un soggetto esterno alla Società;

Il Gestore può essere monosoggettivo o plurisoggettivo, comunque dotato di autonomia e idoneamente formato.

## 6. Fonti normative, procedure e altri documenti correlati

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019
- D.lgs. 24/2023<sup>1</sup>;
- D. Lgs. 231/2001;
- CCNL del settore;
- Statuto dei lavoratori L. 300/1970;
- GDPR (UE) 2016/679 Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- Codice Etico della Società;
- Regolamento interno.

## 7. Descrizione della procedura

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 della Società prevede che la direzione aziendale deve assicurare continuità di informazione all'Organismo di vigilanza relativamente, tra le altre informazioni, alle segnalazioni riguardanti condotte che

<sup>1</sup> 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.

possano configurare la possibile commissione di illeciti rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o comunque di violazioni del Modello.

Al fine di facilitare le segnalazioni è stato definito il seguente canale:

- segnalazioni scritte **attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in osservanza del D.Lgs. 24/2023 (di seguito, il "**Software**");
- segnalazioni orali **attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in osservanza del D.Lgs. 24/2023.

La Società può prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate<sup>2</sup>, e rese con dovizia di particolari; siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandosi a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione, anonima o in chiaro, deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al soggetto incaricato del canale di segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, ovvero, i seguenti elementi:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinchè una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

<sup>2</sup> Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

Le segnalazioni non possono riguardare le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. "voci di corridoio").

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

## 8. Gestione delle segnalazioni

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Gestore che, nella verifica delle segnalazioni pervenute, opera in maniera autonoma.

Il Gestore, ove necessario ai fini dell'approfondimento dei fatti segnalati, può avvalersi del supporto di persone/uffici interni (i "Referenti interni") omettendo ogni elemento che possa ricondurre direttamente o indirettamente all'identità del segnalante.

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti quattro fasi :

- a. protocollazione e custodia;*
- b. istruttoria;*
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione.*

### **a. Protocollazione e custodia**

Il Gestore, entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante con conferma dell'avvenuta ricezione della Segnalazione.

Il Software prevede una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare l' ammissibilità della segnalazione ossia se la violazione rientra tra quelle che possono essere oggetto di segnalazione e se la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente.

A tal fine il Gestore valuta i contenuti della segnalazione effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione

- immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso di segnalazioni che assumono toni ingiuriosi o contengono offese personali volte unicamente a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti, la segnalazione viene archiviata ed al segnalante potranno essere irrogate sanzioni;
- qualora la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **C. Investigazione e comunicazione dell'esito**

L'investigazione ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

In tale fase il Gestore della segnalazione, omettendo ogni elemento che possa ricondurre direttamente o indirettamente all'identità del segnalante, avvia la fase di approfondimento della segnalazione ed accertamento dei fatti segnalati, ove necessario, avvalendosi dei Referenti interni.

Di ogni investigazione, il Gestore prepara un report finale normalmente contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando il **Gestore** riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il **Gestore** – in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione – individua i soggetti ai quali inoltrare la segnalazione medesima, in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza, nei casi in cui la segnalazione riguardi violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e/o comunque possano assumersi violazioni del Modello organizzativo della Società;
- la Direzione ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'A.N.AC. ovvero, ove esistenti, ulteriori Autorità pubbliche per i rispettivi profili di rispettiva competenza.

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

Il Gestore deve inviare un *feedback* al segnalante relativo alla conclusione del processo e/informandolo dello stato dello stesso entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o,

in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

#### **d. Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password, sia in formato cartaceo in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio del **Gestore**, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione,

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni. Sul punto vi veda par. 10 che segue.

## **9. La tutela del segnalante**

L'intero processo garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

#### **a. La tutela della riservatezza del segnalante**

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il **Gestore** può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, il **Gestore**, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegna al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo, che sarà comunicato al segnalante nei termini previsti dall'art. 5 del D.lgs 24/2023. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del

segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:

- il consenso del soggetto segnalante;
- la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

#### ***b. Il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante***

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura ritorsiva e/o discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure ritorsive o discriminatorie si intendono le azioni - dirette o indirette - nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa (es. licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamenti di mansioni, note di merito negative o referenze negative, discriminazione o trattamento sfavorevole).

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'OdV della Società o al Collegio sindacale.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non trae origine dalla segnalazione.

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere (i.e. deve ragionevolmente credere) che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e le segnalazioni rientrassero tra quelle ammissibili;
- la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente procedura;

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Quanto previsto dal presente paragrafo si applica anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

## **10. Protezione dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del Regolamento (UE)

2016/679 ("GDPR"), del D. Lgs. del 30 giugno 2003 n. 196 e nel rispetto delle procedure interne predisposte e adottate dalla Società.

Le attività di trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono, in particolare, effettuate nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR. Nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati di cui all'art. 5, co. 1, lett. c) del GDPR, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 ss. del GDPR.

Il rapporto con i soggetti esterni che trattano dati personali per conto della Società (quali fornitori del Software o il Gestore esterno) viene disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

I soggetti interni coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni che a tali fini debbano trattare dati personali, vengono autorizzate ai sensi degli artt. 29 e 32, co. 4, del GDPR e dell'art. 2-quadterdecies del D.Lgs. 196/2003.

Ai Segnalanti, al Segnalato ed alle diverse persone coinvolte dalla Segnalazione viene fornita idonea informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, disponibile sul sito web aziendale ed all'interno del Software.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice Privacy.

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione nonché i dati personali ivi contenuti sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa applicabile in materia di whistleblowing e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del GDPR.

## 11. Formazione e informazione

La Società fornisce indicazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, rendendole facilmente consultabili sul luogo di lavoro nonché pubblicandole nella sezione del sito internet della Società.

## 12. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i componenti degli organi sociali, organi di controllo, OdV, lavoratori, collaboratori e qualsiasi altro soggetto che non ne abbia da osservare il contenuto, la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare del Modello 231 della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.