

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 (WHISTLEBLOWING)

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura (di seguito anche “Procedura”) si applica:

- Ai vertici aziendali e ai componenti degli organi sociali di Adler System Service Srl (di seguito anche “Adler” o “Società”),
- A tutti i dipendenti, gli ex dipendenti (se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro), i candidati a posizioni lavorative, stagisti, tirocinanti, volontari lavoratori in prova o che non hanno superato il periodo di prova (se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto),
- Ai clienti, fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), partner, consulenti, collaboratori autonomi e liberi professionisti che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti giuridici con la Società,
- A tutti i soggetti ai quali si applicano le “misure di protezione” previste dalla presente Procedura,

che sono in possesso di informazioni sulle violazioni come meglio di seguito definite nella presente Procedura.

2. SCOPO

La Procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing”), pubblicato in G.U. il 15 marzo 2023, recante il recepimento 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 le persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, cui si rinvia integralmente per tutto quanto non espressamente indicato nella Procedura medesima.

Il Decreto Whistleblowing prevede, in sintesi, quanto segue:

- Un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- Misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsione, a tutela:
 - del Segnalante (di seguito anche Whistleblower);
 - dei Facilitatori;

www.adlersystemservice.it

- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - dei colleghi di lavoro del Segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - degli enti di proprietà del Segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di dette persone;
- L’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella relativa documentazione;
 - La possibilità, oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) laddove ricorra una delle condizioni previste dall’art. 6, comma 1, del Decreto Whistleblowing, nonché la possibilità di effettuare Divulgazioni pubbliche tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, laddove, tuttavia, ricorra una delle condizioni previste dall’art. 15, comma 1, del medesimo Decreto;
 - Provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del Decreto Whistleblowing.

Il Decreto Whistleblowing si conforma ai principi etici di Adler, principi volti alla legalità, alla collaborazione, alla trasparenza e al rispetto delle persone e delle libertà fondamentali e, pertanto, l’adeguamento normativo della presente Procedura è favorevolmente accolto dalla Società, la quale recepisce il predetto Decreto come strumento in grado di garantire l’integrità dell’ente intesa anche in ogni sua declinazione etica.

Per l’effetto, la presente Procedura disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l’archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlate con le modalità ivi indicate.

La presente Procedura è disponibile accedendo alla Piattaforma informatica tramite il sito della Società www.adlersystemservice.it

3. DEFINIZIONI

- “ANAC”: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- “Contesto lavorativo”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti con Adler e di cui all’art. 3, commi 3 o 4, del Decreto Whistleblowing, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura dell’attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione, divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;

www.adlersystemservice.it

- **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **“Facilitatore”**: una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse, attraverso atti o comportamenti anche omissivi, o che, sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse, nonché elementi riguardanti condotte, commissive od omissive, volte ad occultare le violazioni medesime.

Si intendono comprese anche le informazioni sulle violazioni acquisite quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, nonché successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;

- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o pubblicamente divulgata;
- **“Riscontro”**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’ autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca, o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia un danno ingiusto in via diretta o indiretta;
- **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione, interna o esterna, o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“Segnalazione”**: la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni;
- **“Segnalazione anonima”**: la segnalazione in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate;
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, effettuata dal segnalante tramite il canale di segnalazione attivato dall’ Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ai sensi dell’ art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023;
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale di segnalazione attivato da Adler ai sensi dell’ art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023;
- **“Seguito”**: l’ azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’ esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Terzi”**: le persone fisiche o giuridiche, diverse dal personale dipendente, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione, di consulenza, anche occasionale, con la Società riconducibili, a titolo meramente esemplificativo, a clienti, fornitori (anche in regime di appalto o subappalto), partner, liberi professionisti, lavoratori autonomi, consulenti, agenti, volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) o, in ogni caso, tutti coloro che siano legittimi portatori di interessi nei confronti dell’ attività svolta da Adler;
- **“Whistleblower”** (v. “Segnalante”).

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018 n. 101 e collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (c.d. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15 marzo 2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937.

5. SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE LE SEGNALAZIONI

Possono effettuare le segnalazioni di violazioni, di cui alla presente Procedura, apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- I lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 (quali ad esempio i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, in somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio);
- I lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del Decreto-legge n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2017 (lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- Lavoratori autonomi che svolgono la loro attività lavorativa presso la Società, ivi compresi:
 - I lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017;
 - I titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409, n. 3) del codice di procedura civile (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato);
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 (collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro ed anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali);
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto senza una formale investitura.

La tutela delle suddette persone si applica anche qualora la segnalazione venga effettuata:

- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6. I SOGGETTI DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DAL DECRETO

Le misure di protezione di cui al Capo III del Decreto Whistleblowing si applicano, oltre alle persone indicate nel precedente paragrafo 6), anche a:

- I “Facilitatori”, intesi quali persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Con il termine “assistenza” si fa riferimento alla consulenza o al sostegno fornito al segnalante da una persona appartenente al medesimo contesto lavorativo.

Il Facilitatore può essere anche un collega che riveste la qualifica di sindacalista, ma solo a condizione che egli non spenda, in tale assistenza, la sigla sindacale;

- Le “Persone del medesimo contesto lavorativo” del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

Ci si riferisce a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato, nello stesso ambiente lavorativo del segnalante o denunciante (colleghi, ex colleghi, collaboratori etc...).

Il presupposto per l’applicazione delle tutele è l’esistenza di uno stabile legame affettivo (anche non necessariamente di convivenza) o di parentela entro il quarto grado con il segnalante;

- I “colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante”, ovverosia coloro che, al momento della segnalazione, lavorano col Segnalante ed abbiano con il medesimo un rapporto continuativo di comunanza e amicizia;
- Gli “enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti”.

7. OGGETTO E CONDIZIONI DI AMMISSIBILITA’ DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società e che consistono in:

- Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al Decreto Whistleblowing;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’art. 26, par. 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

www.adlersystems-service.it

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati dall'art. 2, comma 1, lett. a) numeri 3), 4) e 5) del Decreto Whistleblowing.

Per espressa previsione legislativa, sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti.

Pertanto, le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti, ritiene possano verificarsi.

ESCLUSIONI

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

Sono altresì escluse le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali di cui alla parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing, ovvero da quelli nazionali di attuazione degli atti dell'Unione europea di cui alla parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1973 anche se non indicati nella parte II del D.Lgs. 24/2023.

Parimenti sono escluse le 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 pertinente dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- Informazioni classificate;
- Segreto professionale forense;
- Segreto professionale medico;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale;
- Autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio dei diritti dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della l. n. 300/1970.

Le condizioni di ammissibilità della Segnalazione sono pertanto le seguenti:

- 1) "Ammissibilità soggettiva": il Segnalante deve essere una persona compresa tra i soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione, così come indicati nel precedente paragrafo 6) della presente Procedura, e la segnalazione deve avere attinenza con il contesto lavorativo del Segnalante medesimo;
- 2) "Ammissibilità oggettiva": l'oggetto della segnalazione deve essere compreso tra gli illeciti che possono essere segnalati, così come indicati nel presente paragrafo 8).

www.adlersystemservice.it

La segnalazione non deve avere natura personale e deve essere attinente con la finalità di tutela dell'integrità della Società.

8. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE INTERNA

La modalità di utilizzo del canale di segnalazione interno scelto da Adler System Service.it è costituito da una piattaforma informatica, poiché in grado di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del segnalato, di tutte le persone coinvolte nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione ivi compresa tutta la relativa eventuale documentazione a supporto.

La segnalazione può essere effettuata solo tramite la piattaforma informatica accessibile tramite il sito www.adlersystemservice.it cliccando su “Whistleblowing”.

Le istruzioni operative per poter trasmettere una segnalazione sono indicate in modo chiaro all'interno della stessa piattaforma.

Attraverso la medesima piattaforma, sarà possibile effettuare la segnalazione in forma scritta o in forma orale, anche in anonimato.

Il Segnalante, inoltre, può chiedere un incontro diretto al Gestore al fine di esporre i fatti che si intendono segnalare.

In particolare, accedendo alla piattaforma, il segnalante potrà:

- inviare la segnalazione in forma scritta, compilando i campi previsti secondo le istruzioni presenti nella piattaforma;
- inviare la segnalazione in forma orale, procedendo con la registrazione secondo le istruzioni presenti nella piattaforma;
- richiedere un incontro diretto con il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne, rispondendo “sì” alla relativa domanda e procedendo con la compilazione secondo le istruzioni presenti nella piattaforma.

Il Segnalante deve aver cura di annotare il codice di identificazione della segnalazione, prodotto dalla piattaforma, al fine di poter seguire nel tempo lo stato della segnalazione nel rispetto della riservatezza e dell'anonimato.

Le attività di registrazione, gestione e archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata, prodotta o acquisita, sono effettuate unicamente dalla piattaforma.

La consultazione delle informazioni presenti nella piattaforma è consentita unicamente al Gestore delle segnalazioni.

9. ELEMENTI ESSENZIALI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

1. Le generalità del Segnalante;
2. La tipologia di rapporto giuridico con la Società;
3. Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
4. La descrizione del fatto;

www.adlersystems-service.it

5. Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Al momento della segnalazione, è utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata, atteso che incombe sul Segnalante, in via principale, l'onere di precisa descrizione del fatto illecito che intende portare all'attenzione della Società a tutela dell'integrità di quest'ultima.

Tuttavia, il Gestore delle segnalazioni interne può chiedere elementi integrativi al Segnalante e tale richiesta è rimessa al prudente apprezzamento del Gestore stesso il quale deve considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità della Società.

Le segnalazioni prive degli elementi essenziali e/o del tutto generiche e non ben circostanziate sono inammissibili e il Gestore, salvo voler richiederne l'integrazione sulla scorta del suo prudente apprezzamento, ne dispone l'archiviazione con comunicazione scritta e motivata al Segnalante.

10. LE SEGNALAZIONI ANONIME

La piattaforma informatica consente di effettuare segnalazioni anonime, ovverosia segnalazioni in cui non è palesata, né resa diversamente ricavabile, l'identità del Segnalante.

Le Segnalazioni anonime sono gestite come segnalazioni ordinarie e, pertanto, escluse dalle specifiche tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

Le segnalazioni anonime devono comunque essere adeguatamente circostanziate al fine di poter dare avvio alle opportune attività istruttorie.

In ogni caso, laddove il segnalante decidesse di palesare al Gestore la propria identità, la segnalazione verrà considerata una segnalazione "Whistleblowing" con ogni conseguente effetto di legge in termini di tutele.

11. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La Società ha affidato la gestione delle segnalazioni interne ad un soggetto esterno specificamente formato in materia di Whistleblowing.

Il Gestore è l'unico soggetto legittimato a ricevere le segnalazioni interne, nonché l'unico soggetto preposto alla gestione delle medesime.

Il Gestore è tenuto alla tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della medesima e della relativa eventuale documentazione a supporto.

La violazione di tale obbligo comporta la responsabilità del Gestore stesso.

12. TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

I destinatari della Procedura che vengono a conoscenza di informazioni sulle violazioni sono tenuti ad effettuare una segnalazione utilizzando la piattaforma informatica "Whistleblower Software" accessibile tramite il sito www.adlersystems-service.it cliccando "Whistleblowing".

www.adlersystemservice.it

In ogni caso, chiunque riceva una segnalazione (orale o scritta) deve trasmetterla tempestivamente, e comunque non oltre 7 giorni dal suo ricevimento, al Gestore, utilizzando la piattaforma informatica e informandone contestualmente il Segnalante, se noto.

La predetta trasmissione deve contenere tutti gli originali, con divieto assoluto di farne e/o trattenerne copia anche digitale, nonché di intraprendere azioni autonome di approfondimento e/o indagini relative al contenuto della segnalazione medesima.

Il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate, del contenuto e della documentazione della segnalazione.

La violazione dei predetti obblighi costituisce violazione della Procedura e potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

13. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

13.1. Termini.

Ricevuta la segnalazione, il Gestore fornisce, tramite la piattaforma informatica, al Segnalante:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione, specificando se la segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

13.2. Raccolta della segnalazione in caso di richiesta di incontro diretto del Segnalante.

Ricevuta la richiesta di incontro, il Gestore fissa il luogo e la data dell'incontro dandone comunicazione al Segnalante tramite la piattaforma informatica.

L'incontro deve essere fissato entro 15 giorni dalla data di ricezione della richiesta e deve essere individuato in un luogo idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Di tale incontro il Gestore redige un verbale, previo consenso del Segnalante il quale lo verifica, rettifica e conferma mediante sottoscrizione.

Il verbale dell'incontro, la segnalazione con l'eventuale documentazione a supporto e ogni altra comunicazione sono conservati in luogo sicuro, accessibile unicamente al Gestore.

13.3. Verifica preliminare di ammissibilità.

Il Gestore delle segnalazioni, valuta preliminarmente la sussistenza delle condizioni di ammissibilità della segnalazione, senza entrare nel merito della medesima.

In particolare, in questa fase preliminare il Gestore verifica che:

- 1) Il Segnalante rientri tra i soggetti che possono effettuare una segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing, ivi compresa la valutazione circa l'attinenza della segnalazione con il contesto lavorativo;
- 2) L'illecito rientri tra quelli previsti dal Decreto Whistleblowing, che la segnalazione non abbia natura personale e che vi sia attinenza tra la segnalazione e la finalità di tutela dell'integrità della Società.

Nel caso di insussistenza anche di una delle suddette condizioni, il Gestore dispone l'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione scritta e motivata al Segnalante entro e non oltre 7 giorni dall'archiviazione stessa.

Nel caso di sussistenza di entrambe le condizioni, il Gestore apre la fase di istruttoria interna volta ad accertare la fondatezza, o la verosimile fondatezza, delle violazioni segnalate.

Della predetta disposizione, il Gestore invia comunicazione scritta al Segnalante entro e non oltre 7 giorni dalla medesima.

13.4. Esecuzione dell'istruttoria.

Nel corso degli approfondimenti istruttori, il Gestore può:

- Chiedere integrazioni e/o chiarimenti al Segnalante;
- Acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione;
- Sentire le persone coinvolte nella segnalazione che ne facciano richiesta e/o ricevere osservazioni scritte o documenti prodotte dalle stesse;
- Acquisire dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, anche attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali e/o avvalendosi, se ritenuto opportuno, di consulenti, esperti o periti esterni alla Società;
- Attivare audit sui fatti segnalati;
- Procedere a formale convocazione e audizione del Segnalante, del Segnalato e/o delle persone coinvolte e/o informate sui fatti e chiedere ai medesimi la produzione di relazioni informative e/o documenti.

Nel corso dell'istruttoria viene data comunicazione al Segnalato dell'esistenza della segnalazione nei soli casi previsti dalla legge ai fini di garantire il diritto di difesa e sempre garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte nella segnalazione.

A mero titolo esemplificativo si segnala che il Gestore, nell'esecuzione dell'attività istruttoria, può accedere a dati, documenti aziendali, banche dati esterne, informazioni aziendali e quant'altro nei limiti dell'utilità istruttoria.

Al termine della fase istruttoria, il Gestore può disporre l'archiviazione della segnalazione in merito alle seguenti ipotesi:

- 1) Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Decreto Whistleblowing;
- 2) Contenuto generico della segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- 3) Segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- 4) Produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- 5) Sussistenza di violazioni di lieve entità.

www.adlersystems-service.it

Fuori dei casi sopra esposti, il Gestore, ritenuta la fondatezza o verosimile fondatezza della segnalazione, redige una nota istruttoria in cui sono riportati gli esiti dell'attività svolta e le ragioni a fondamento del giudizio medesimo.

Nella medesima nota, il Gestore indica, ove ritenuto opportuno, le eventuali criticità rilevate nell'ambito delle aree e dei processi esaminati (ivi compresa l'inosservanza di norme e procedure), nonché suggerimenti in ordine alle opportune azioni correttive.

La nota integrativa viene tempestivamente, e comunque non oltre 7 giorni dalla sua formulazione, inviata al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune azioni e/o provvedimenti.

Contestualmente, il Gestore dà comunicazione scritta dell'avvenuta esecuzione di tali adempimenti al Segnalante.

14. CONFLITTO DI INTERESSI

Nel caso in cui il Gestore coincida con il Segnalante, il Segnalato o con la persona coinvolta, il Segnalante può escludere dalla gestione della segnalazione il soggetto che si trova in conflitto di interessi.

L'esclusione è effettuata direttamente tramite la piattaforma deselectando il soggetto da non coinvolgere nella gestione della segnalazione.

15. LA TUTELA DELL'IDENTITÀ' DEL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui tale identità possa evincersi, anche indirettamente, non possono essere rivelate senza l'espreso consenso dello stesso, fatti salvi gli obblighi di legge, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni.

Il consenso espresso del Segnalante è richiesto, in ogni caso, nell'ambito:

- 1) di un procedimento disciplinare la cui contestazione sia fondata anche solo in parte sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato
- 2) del procedimento instaurato a seguito di segnalazioni interne o esterne e tale identità sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta.

In tali casi, al Segnalante dovrà essere data preventiva comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dell'identità.

Fuori da tali casi, i soggetti incaricati della gestione delle Segnalazioni sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, del contenuto della medesima nonché della documentazione relativa, nonché dei Facilitatori e dell'assistenza da essi prestata.

La medesima tutela è garantita anche a coloro che effettuano una segnalazione prima dell'inizio del rapporto di lavoro, dopo la cessazione del medesimo, nonché durante il periodo di prova, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nelle fasi di selezione o in altre fasi precontrattuali.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare nei confronti dell'interessato, oltre alle sanzioni pecuniarie da parte di ANAC, l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

16. MISURE DI PROTEZIONE

È fatto assoluto divieto porre in essere, o anche solo tentare o minacciare, atti ritorsivi nei confronti del Segnalante e di tutti i soggetti indicati dal Decreto Whistleblowing e già menzionati nella presente Procedura.

Per atto ritorsivo si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna, esterna, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, che provoca o può a questi provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La predetta protezione è garantita anche al Segnalante anonimo successivamente identificato, che ritiene di aver subito ritorsioni.

I soggetti che si ritengono vittime di ritorsioni possono comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi sono nulli e i lavoratori licenziati in ragione della segnalazione hanno diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in attuazione delle disposizioni normative applicabile al lavoratore.

La violazione del divieto di ritorsione può comportare nei confronti dell'interessato, ferma restando la competenza di ANAC all'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 21 del Decreto Whistleblowing, l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

17. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Al Segnalante, o a colui che effettua una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, non sono garantite le tutele previste dal Decreto Whistleblowing, e richiamate nella presente Procedura, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante, o di colui che effettua una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, per i reati di diffamazione o di calunnia commessi con la segnalazione o la denuncia.

Negli stessi termini è esclusa la garanzia delle menzionate tutele nel caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave a carico del Segnalante o di colui che effettua una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Nei casi sopra esposti, ferma l'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte della Società, è prevista una sanzione a carico del Segnalante, da € 500 a € 2.500 da parte di ANAC quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona del Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

18. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy).

Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

I diritti di cui agli artt. Da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati ai sensi dell'art. 2 *undecies* del D.Lgs. 196/2003.

Le segnalazioni sono utilizzate nei limiti di quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se accidentalmente raccolti, sono cancellati immediatamente.

Nel caso in cui sia palese l'assoluta irrilevanza, rispetto alla vicenda segnalata, di parti della segnalazione che contengono dati personali queste saranno oggetto di "oscuramento" e non utilizzati per le successive attività di istruttoria.

In tale caso, il soggetto deputato a valutare la manifesta inutilità dei dati è il titolare del trattamento, nella persona del Gestore quale persona autorizzata al trattamento dei dati.

Se dovesse rendersi necessario, nell'ambito dell'istruttoria, chiedere informazioni a terzi, il Gestore è tenuto a trasmettere esclusivamente le informazioni rilevanti, senza rivelare l'identità del Segnalante o delle Persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, ivi inclusi i facilitatori.

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

19. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ai sensi dell'art 7 del D.lgs. 24/2023, ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Il Segnalante può inviare una segnalazione esterna nei seguenti casi:

- 1) 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 previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- 2) Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 3) 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- 4) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.