


Sommario

1. Premessa	2
2. Fonti legislative e prassi di riferimento	2
3. Scopo e finalità della procedura.....	2
4. Definizioni.....	3
5. Oggetto della Segnalazione	6
6. Contenuto della Segnalazione.....	6
7. Canali di segnalazione	7
7.1 Segnalazione interna	7
7.1.2 In forma orale:.....	8
7.2 Segnalazione esterna	8
7.3 Divulgazione pubblica	9
8. Gestione della Segnalazione Interna.....	9
8.1 Ricezione della segnalazione interna	9
9. Casi particolari.....	11
9.1 Segnalazioni rivolte ai membri del Comitato Whistleblowing.....	11
10. Tutele della Riservatezza della Persona segnalante	12
11. Tutela dalle ritorsioni	12
12. Conservazione e Archiviazione.....	13
13. Reporting	14
14. Entrata in vigore, trasmissione della procedura e formazione dei dipendenti	14

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

1. Premessa

Il decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 sul *whistleblowing* (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali.

La normativa introduce l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri del dipendente e/o del collaboratori come definiti dalla normaativa, portino alla luce eventuali violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato garantendo la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.

2. Fonti legislative e prassi di riferimento

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l’esercizio del potere sanzionatorio dell’ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

3. Scopo e finalità della procedura

La presente procedura ha lo scopo di istituire e regolare le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione da parte di Acerbis Italia Spa, d’ora innanzi anche detta Società, ai sensi della Direttiva EU 2019/1937 che garantiscano la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il presente documento si pone come obiettivo, tra le altre cose, quello di disciplinare l’iter procedurale di gestione della segnalazione (riscontro, verifica, analisi ed esito), garantendo che lo stesso avvenga nei modi e nei tempi previsti dalla normativa di volta in volta vigente definendo:

- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- l’ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

ACE3iD	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

Al fine di garantirne la massima diffusione, la presente procedura è pubblicata nella piattaforma accessibile dal sito Internet della Società e pubblicazione nella sezione Intranet.


4. Definizioni

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- a) **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell’integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell’illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- b) **“CCNL”**: i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) del settore “Gomma Plastica” applicati ai dipendenti della Società;
- c) **“Comitato Whistleblowing”**: (nel seguito anche solo il “Comitato”) ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, composto, alla data di redazione della presente procedura da un dipendente interno e da un professionista esterno, autonomi e specificamente formati per la gestione del canale di segnalazione;
- d) **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolta dai soggetti che hanno instaurato con la Società un rapporto di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- e) **“Destinatari”**: Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi, collaboratori della Società ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;
- f) **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017);
- g) **“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;
- h) **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- j) **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione della Società;
- k) **“Personale”**: tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro;
- l) **“Persona segnalante” o “Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- m) **“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 divulgata pubblicamente;
- n) **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- o) **“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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023;
- p) **“Segnalazione” o “Segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- q) **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- r) **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- s) **“Seguito”**: l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- t) **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- u) **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
- i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive.
 - ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.
 - iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti 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 (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "reati ambientali" quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
 - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;
 - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).
- iv. Si precisa che - dato il campo di applicazione oggettivo della normativa e la definizione prevista sub lettera v) nonché il settore in cui opera la Società, - per "Violazioni" devono intendersi nella presente procedura esclusivamente quelle di seguito selezionate:
- i. Violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui all'allegato relativamente ai seguenti settori:
- 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

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

- Protezione dei consumatori
- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- Concorrenza e di aiuti di stato, mercato interno, imposta sulla Società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale
- ii. Violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
 - Frodi in danno dell'Unione Europea (ad es evasione di dazi doganali, ecc...)
 - Ottenimento di Finanziamenti europei
 - Regolamenti e/o normative europee applicabili internamente
- iii. Violazioni che ledono gli interessi dello stato Federale di appartenenza
 - Frodi in danno dello stato Federale
 - Corruzione in danno dello stato Federale
- iv. Violazioni riguardanti il mercato interno
 - concorrenza e aiuti di Stato
 - Concorrenza e di aiuti di stato, mercato interno, imposta sulla Società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale

5. Oggetto della Segnalazione

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Violazioni, che possono avere ad oggetto:

- i. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- ii. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'ufficio personale nonché 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 (cd. "voci di corridoio", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).


6. Contenuto della Segnalazione

Affinché un segnalazione venga trattata come Segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 con le relative tutele è necessario che specifichi espressamente (in forma scritta o verbale a seconda della modalità di segnalazione) che si tratta di una "segnalazione di whistleblowing".

In difetto la segnalazione ricevuta sarà trattata come segnalazione ordinaria senza l'applicazione delle tutele previste dalla presente procedura e dal D.Lgs. n. 24/2023.

Il contenuto della Segnalazione deve essere il più possibile circostanziato al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni.

Al fine del vaglio di ammissibilità della segnalazione è necessario che risultino chiari i seguenti elementi:

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00 01/12/2023
---	-----------------------------	---------------------------

- i dati identificativi del Segnalante (se non ritiene di restare anonimo) nonché un recapito al quale comunicare i successivi aggiornamenti posto che, in difetto, in caso di segnalazione a mezzo posta ordinaria, non sarà possibile fornire alcun Riscontro;
- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la Persona coinvolta;

Appare utile allegare, ove disponibili, tutti i documenti che possano fornire elementi utili per valutare la fondatezza delle Segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La Persona segnalante dovrà sempre precisare se intende o meno mantenere riservata la propria identità nel corso della procedura e avvalersi delle tutele in tema di riservatezza previste per il whistleblower.

7. Canali di segnalazione

7.1 Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società - sentite le Rappresentanze o le organizzazioni sindacali - ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Comitato Whistleblowing, composto dal consulente legale di Acerbis Italia Spa avvocato Davide Lamberti, quale professionista esterno, e dal responsabile interno incaricato di svolgere funzione di HR manager sig.ra Rossana Benedetti.

Il Comitato Whistleblowing è un ufficio autonomo dedicato e con personale specificatamente formato in materia i cui componenti sono autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne.

Il ruolo di Presidente del Comitato Whistleblowing verrà assunto dall'avvocato Lamberti. In caso di conflitto decisionale tra i membri del Comitato whistleblowing la decisione del presidente prevarrà rispetto a quella dell'altro componente.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato si rimanda al punto successivo "*Casi particolari*".

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:


7.1.1. In forma scritta:

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna scritta può inviarla:

a) utilizzando il software Whistlebase accessibile attraverso l'apposito collegamento disponibile sul sito aziendale nella sezione dedicata al "Whistleblowing" all'interno del sito www.acerbis.com.

Nella zona inferiore del sito, sotto la sezione "Governance", cliccando sulla scritta Whistleblowing, è possibile accedere nella pagina dedicata a questo argomento.

Nella pagina dedicata al Whistleblowing si possono trovare le seguenti documentazioni:

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

- i. Sintesi della presente procedura e istruzioni di utilizzo del software Whistlebase
 - ii. Policy legata alla privacy, specifica per il processo di Whistleblowing
 - iii. Indirizzo di collegamento (URL) per accedere al software e potere inserire la segnalazione
- Il software provvederà a tracciare, indicando date e ora, tutte le modifiche/aggiornamenti fatti all'interno di una segnalazione tutelando l'anonimato del Segnalante
- Il software Whistlebase fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato e strutturato, attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione allegando, ove disponibile, tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati;
- b)** attraverso posta ordinaria o corriere espresso, all'attenzione del Comitato Whistleblowing all'indirizzo [Acerbis Italia SpA – Via Serio n° 37 – Albino (BG)]. La segnalazione deve essere inserita 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 e personale Comitato Whistleblowing”*;

7.1.2 In forma orale:

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna orale può chiedere un incontro diretto con il Comitato Whistleblowing contattando il responsabile HR della Società, sig.ra Rossana Benedetti al numero +393665828571, che verrà fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione potrà essere documentata a cura del Comitato Whistleblowing mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di redazione del verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione, la Segnalazione è considerata *“segnalazione whistleblowing”* e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.


Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione è considerata quale Segnalazione ordinaria.

La Segnalazione può anche essere presentata al superiore gerarchico il quale, ove il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione, è tenuto alla trasmissione al Comitato whistleblowing, entro sette giorni, come sopra indicato

7.2 Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo, ovvero sia attivo, ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della Segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "*Whistleblowing*".

La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

7.3 Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. 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.

8. Gestione della Segnalazione Interna

8.1 Ricezione della segnalazione interna

Le Segnalazioni interne sono gestite dal Comitato Whistleblowing in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

In caso di utilizzo della piattaforma Whistlebase per ciascuna segnalazione verrà attribuito un codice univoco che dovrà essere utilizzato dalla Persona segnalante per avere aggiornamenti in merito allo sviluppo della Segnalazione.

Entro 7 giorni dall'inserimento della Segnalazione il Comitato Whistleblowing invierà un avviso di presa in carico.

ACE3iD	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

Qualora la segnalazione venisse effettuata tramite incontro personale alla segnalazione verrà attribuito un codice univoco dal Comitato Whistleblowing di presa in carico delle Segnalazione.

Qualora, infine la segnalazione venisse inviata a mezzo posta e fosse stata indicata l'identità ed i recapiti del Segnalante, entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, verrà inviata una comunicazione di presa in carico della Segnalazione alla quale verrà attribuito un codice univoco.

L'avviso di presa in carico per ogni segnalazione, non implica alcuna valutazione da parte del Comitato Whistleblowing dei contenuti oggetto della Segnalazione.

8.2 Verifica preliminare della procedibilità della Segnalazione

Per dare corso al Procedimento, il Comitato Whistleblowing dovrà innanzitutto verificare la sussistenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi della Segnalazione e, pertanto, che il Segnalante sia soggetto legittimato a presentare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri nel perimetro applicativo della normativa posto che, in difetto, la Segnalazione verrà archiviata dando Riscontro al Segnalante secondo i termini e le tempistiche indicate di seguito, senza ulteriori attività, o sarà trattata come segnalazione ordinaria.

Una volta verificata la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi la Segnalazione dovrà essere oggetto di una ulteriore verifica preliminare al fine di valutare se sia corredata da tutte le informazioni necessarie per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Durante la verifica preliminare, il Comitato Whistleblowing potrà richiedere al Segnalante informazioni/integrazioni.

Al termine della verifica preliminare, il Comitato Whistleblowing può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- manifestamente infondate.

Le Segnalazioni archiviate verranno conservate dalla Società nel rispetto di quanto prescritto all'art. 14 D.Lgs. 24/2023.


In ogni caso di archiviazione, la Società fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli e comunque non oltre i 3 mesi dalla data dell'avviso di presa in carico della Segnalazione, circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

8.3 Fase Istruttoria

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

Durante la fase di istruttoria e verifica, il Comitato Whistleblowing:

- i. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- ii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
- iii. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

Il Comitato Whistleblowing - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà rivelare in alcun modo l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

Nel corso dell'attività istruttoria la Persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare.

8.4 Esito del Procedimento

All'esito della fase istruttoria il Comitato Whistleblowing può:

- Archiviare la Segnalazione in quanto ritenuta infondata motivandone le ragioni;
- Dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato Whistleblowing che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza

Si precisa che al Comitato Whistleblowing non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e/o agli eventuali successivi provvedimenti e/o procedimenti conseguenti.

In ogni caso, il Comitato Whistleblowing si impegna a fornire un Riscontro alla Persona Segnalante (nelle stesse modalità utilizzate dalla Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

Il Riscontro potrebbe avere ad oggetto:

- L'avvenuta archiviazione della Segnalazione con le relative motivazioni;
- L'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione con la trasmissione agli organi interni competenti;
- Se l'istruttoria richiede ulteriori approfondimenti, le attività svolte e le attività che si intendono svolgere. Completata l'istruttoria verrà data comunicazione di archiviazione o accertamento.

9. Casi particolari


9.1 Segnalazioni rivolte ai membri del Comitato Whistleblowing

Qualora la Segnalazione possa coinvolgere uno o più componenti del Comitato Whistleblowing, la Segnalazione deve essere trasmessa alla Società, tramite raccomandata come indicato all'art. 7.1.1. lett. b) con la seguente dicitura: *"Riservata Personale – Whistleblowing - all'attenzione dell'Amministratore Delegato Sig. Guido Acerbis"*.

La Società, dopo aver valutato se la Segnalazione è corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, darà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione della Società verrà formalizzata attraverso delibera scritta.

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

10. Tutele della Riservatezza della Persona segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del Segnalante viene comunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, fatti salvi i casi sopra esposti, non può essere rivelata senza il suo consenso espresso.

Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato Whistleblowing nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, 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: il Comitato Whistleblowing, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.


In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriori seguito.

11. Tutela dalle ritorsioni

La Persona segnalante non può subire alcuna ritorsione ed è tutelata da specifiche disposizioni normative previste espressamente dal D.Lgs. 24/2023, incluso ad esempio il regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Le tutele si applicano anche ai Facilitatori della Segnalazione, ai colleghi di lavoro del Segnalante e alle persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e agli enti di proprietà del segnalante.

Sono previste inoltre specifiche misure di protezione e sostegno alle Persone segnalanti anche da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) disponibile nel sito istituzionale ove è possibile comunicare le ritorsioni che ritiene di aver subito affinché venga presi provvedimenti. Le tutele ricorrono solo nel caso in cui al momento della segnalazione la Persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni contenute nella Segnalazione fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della procedura.

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

Nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale o civile, anche con sentenza di primo grado, della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono più garantite e alla persona segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare. Conformemente quindi a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;

è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Resta salvo che:

i. nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda la Persona Segnalante da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti


ii. Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave oppure Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società, oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi; potrebbero essere oggetto di responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero di responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, e le tutele previste nella presente procedura non verrebbero garantite e alla Persona segnalante con possibile applicazione di una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge).

12. Conservazione e Archiviazione

Le informazioni e la documentazione correlate alla Segnalazione ricevuta tramite piattaforma Whistlebase, vengono gestiti e conservati all'interno della piattaforma, al fine di garantire il massimo livello di sicurezza e riservatezza e nel rispetto di quanto previsto all'art. 14 del Decreto.

Si precisa che nel caso in cui sia stata utilizzata la forma scritta per effettuare la segnalazione, è comunque possibile, previo consenso dell'interessato, procedere alla sua conservazione tramite registrazione su dispositivo idoneo oppure con resoconto dettagliato o verbalizzazione.

In ogni caso le segnalazioni ricevute in forma scritta verranno mantenute conservate all'interno di archivi accessibili solo ai membri del Comitato Whistleblowing.

	Procedura Whistleblowing	Rev. 00
		01/12/2023

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse 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 all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

13.Reporting

Se richiesto dalla Società, il Comitato annualmente predisporrà una relazione in merito all'attività svolta. Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

14.Entrata in vigore, trasmissione della procedura e formazione dei dipendenti

La presente procedura, sentite le rappresentanze sindacali, viene adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società ed entra in vigore dal giorno 17/12/2023

Al fine di garantirne la massima diffusione, la presente procedura è pubblicata nella piattaforma accessibile dal sito Internet della Società e pubblicazione nella intranet aziendale.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.