

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

Sommario

1. Premessa	2
2. Definizioni.....	2
3. Fonti principali.....	3
4. Oggetto della segnalazione	3
5. Contenuto della segnalazione	4
6. Modalità della segnalazione	5
7. Riservatezza del segnalante	6
8. Valutazione delle segnalazioni ricevute	8
9. Segnalazione esterna.....	9
10. Conseguenze da misure ritorsive	10
11. Responsabilità del segnalante	10
12. Comunicazione e monitoraggio.....	11
13. Conservazione delle segnalazioni.....	11
14. FAC SIMILE (in caso di anonimato non compilare i campi contrassegnati con “*”).....	12

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

1. Premessa

Strever S.p.a. è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- favorire e consentire alle persone di segnalare in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, ai sensi della norma UNI ISO 37001;
- favorire le segnalazioni correlate ad episodi di violazione dei diritti collegati alla parità di genere
- Recepire le prescrizioni di cui al D.L.vo n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente del che segnali eventuali condotte illecite.

2. Definizioni

1. **OdV:** Organismo di Vigilanza;
2. **Whistleblowing:** strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti aziendali;
3. **Trattamento dei dati:** qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
4. **Dato personale:** qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
5. **Dati identificativi:** i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato
6. **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione (il primo comma dell'art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente della società che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell'ODV e quello di ANAC);
7. **Comportamenti ritorsivi:** 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;

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

8. **Dipendente pubblico:** il dipendente delle amministrazioni pubbliche, di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
9. **Modulo di segnalazione:** il **fac simile** in calce al presente documento da utilizzare per la segnalazione all'ODV

3. Fonti principali

- D.L.vo n. 231/2001;
- D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937: recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017.
- NORMA UNI ISO 37001:2016
- Prassi UNI PdR 125:2022

4. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, della prevenzione della corruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016, segnalazioni correlate ad episodi di violazione dei diritti collegati alla parità di genere ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del codice etico aziendale idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distorsivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere rese alla pubblica amministrazione per ottenere benefici altrimenti non spettanti, artefazione della documentazione aziendale archiviata suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione volte alla ricettazione o al riciclaggio di danaro o altri beni di provenienza delittuosa, violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, frode nelle pubbliche forniture, mendacità nelle qualità o quantità del prodotto o servizio reso, turbativa d'asta e alterazione di procedure di appalti, transazioni/negoziazioni senza delibera, illegittima erogazione compensi incentivanti, Trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- riconducibili a condotte suscettibili di corruzione;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.
- Situazioni correlate ad episodi di violazione dei diritti collegati alla parità di genere

Si ricorda che l'art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Possono effettuare segnalazioni:

- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;
- i soci le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).

5. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società, salvo che non si voglia preservare l'anonimato;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il codice sanzionatorio adottato nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01 sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il codice sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale riporterà all'amministratore a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali all'OdV, o all'ANAC, sussistendone le condizioni di cui in appresso, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni pecuniarie, nonché delle ulteriori sanzioni previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.


6. Modalità della segnalazione

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- **mediante ricorso al Portale informatico (piattaforma), accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet della società alla pagina <https://www.strever.it/modelli-di-gestione-e-ulteriori-iscrizioni/#whistleblowing>**

Il Portale consente di trasmettere, anche in maniera anonima, sia una Segnalazione propria sia una Segnalazione ricevuta da un terzo, previa presa visione dell'"Informativa Privacy".

Il Portale costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite workflow) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata,

	<p style="text-align: center;">MOG 231 MOG 37001 UNI PDR 125</p>	<p style="text-align: center;">Rev. 5 21 Marzo 2024</p>
PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING		

nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi. La consultazione delle informazioni presenti sul Portale è limitata al solo personale della Funzione Audit coinvolto nelle attività di supporto all'Organismo di Vigilanza di cui alla presente Procedura, abilitato con specifica autorizzazione al trattamento.

- oppure a mezzo di posta elettronica del Presidente dell'OdV, Avv. Andrea Pavone, Via Gorizia n. 87, Chieti (CH) 66100: andreapavone.ap@g.mail.com
- oppure scrivere con posta ordinaria in plico chiuso a "Organismo di Vigilanza c/o Studio legale Avv. Andrea Pavone, Via Gorizia n. 87, 66100 CHIETI (CH);

A questi indirizzi avranno accesso esclusivamente i membri dell'Organo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare uno dei componenti dell'organismo di Vigilanza la stessa dovrà essere indirizzata all'amministratore delegato della società, presso la sede sociale.

Segnalazione verbale: per richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza è possibile inviare una mail all'indirizzo mail del gestore della segnalazione suindicato.

Sul sito aziendale, nel rendiconto ODV annuale e resoconto annuale per la parità di genere, saranno documentate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni pervenute e gestite annualmente e la modulistica utilizzabile.

7. Riservatezza del segnalante


All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla società dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

	<p style="text-align: center;">MOG 231 MOG 37001 UNI PDR 125</p>	<p style="text-align: center;">Rev. 5 21 Marzo 2024</p>
PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING		

L'amministratore autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne accerti l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; **tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.**

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e GDPR 679/2016 non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

Trattamento dei Dati personali

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei Dati personali, Strever acquisisce e gestisce le segnalazioni in conformità alla normativa rilevante in materia. Il titolare del Trattamento, i responsabili del Trattamento appositamente designati e le persone autorizzate a trattare i Dati personali sono pertanto tenuti a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- trattare i Dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati ("liceità, correttezza e trasparenza");
- raccogliere i Dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- garantire che i Dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei Dati»). Infatti, i Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- assicurare che i Dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i Dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- conservare i Dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei Dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità, disponibilità e riservatezza»);
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei Dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, Dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei Dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- rendere agli interessati un'informativa sul trattamento dei Dati personali ad hoc;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità - sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali; • garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di Dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

8. Valutazione delle segnalazioni ricevute

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante. Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. revisore).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante in modo sintetico e tempestivo le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione. Qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, l'OdV informa l'amministratore (o il C.d.A. nel caso in cui la segnalazione riguardi l'amministratore). Qualora ritenga la segnalazione non meritevole di approfondimento, l'OdV ne dà comunicazione all'autore della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l'amministratore provvederà a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) decidere i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare, nei confronti dell'autore della violazione, previa comunicazione al Responsabile dell'Area di riferimento;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

- A. mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- B. incompetenza dell'ODV;
- C. infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- D. insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza dell'OdV;
- E. contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- F. produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- G. mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

9. Segnalazione esterna

IL SEGNALANTE DOVRÀ PRIORITARIAMENTE AVVALERSI DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti. Il segnalante che effettui una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.L.vo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa

Si propone una tabella riepilogativa:

	Segnalazioni di ogni illecito amministrativo, contabile, civile o penale	Segnalazioni afferenti la violazione di ogni documento di cui al MOG 231 (codice etico, policies etc.)	Segnalazioni di atti in violazione o omissioni contrari al diritto UE indicati nell'allegato al D.Lvo n. 24/2023	Accesso al canale esterno ANAC di segnalazione e tutele in caso di divulgazioni pubbliche
Soggetti del settore pubblico	SI	SI	SI	SI
Soggetti del settore privato con almeno 50 dipendenti e senza il MOG 231	NO	NO	SI	SI
Soggetti del settore privato con almeno 50	NO	SI	SI	SI

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

dipendenti e con il MOG 231				
Soggetti del settore privato con meno di 50 dipendenti e con il MOG 231	NO	SI	NO	NO

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

10. Conseguenze da misure ritorsive

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari;


etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/21023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 34/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

11. Responsabilità del segnalante

Il presente protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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

	MOG 231 MOG 37001 UNI PDR 125	Rev. 5 21 Marzo 2024
PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING		

stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

12. Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate dall'OdV con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231 e il Piano anticorruzione.

13. Conservazione delle segnalazioni

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 della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

14. FAC SIMILE (in caso di anonimato non compilare i campi contrassegnati con “**”)

Oggetto: Modulo di segnalazione (in caso di segnalazione anonima non compilare i campi che potrebbero consentire di risalire all'identità del segnalante)

Nome e Cognome del segnalante* _____

Qualifica professionale assunta in Strever S.p.a.* _____

Sede di servizio* _____

Tel/cell* _____

E-mail* _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI

Hai già segnalato internamente all'azienda?

- Sì
 No

Hai già segnalato ad autorità esterne? (es. Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Procura della repubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione)

- Sì
 No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

Che tipo di non conformità, illecito o violazione vuoi segnalare?

- Violazione di leggi
 Violazione del codice etico aziendale
 Violazione del M.O.G.
 Atto di corruzione
 Violazione di regolamenti aziendali
 Altro (specificare): _____

DESCRIZIONE DEI FATTI

Data/periodo in cui si è verificato il fatto (gg/mm/aaaa) _____

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto _____

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

Autore/i del fatto _____

Descrivi quello che è successo in modo esteso

INFORMAZIONI ULTERIORI

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico aziendale o di altre disposizioni-procedure (specificare quali);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- altro (specificare)

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione _____

In che modo sei venuto a conoscenza della non conformità/illecito/violazione oggetto di segnalazione?

- L'ho vista accadere
- Mi è stata riportata da un collega
- Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda
- l'ho scoperta casualmente da documento/file
- Altro (specificare):

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

- Nessuno
- Sono vittima
- Sono testimone
- Altro (specificare):

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

Ne hai già parlato con qualcuno?

- Amici
- Parenti
- Colleghi
- Superiore gerarchico
- Altro (specificare):

CAMPI OBBLIGATORI

- dò il consenso al trattamento dei miei dati; nego il consenso al trattamento dei miei dati
- dichiaro di aver letto e compreso tale procedura interna disciplinante il whistleblowing

Luogo Data

Firma segnalante*

Informativa sul trattamento dei dati personali

L'Organismo di Vigilanza di Strever S.p.A. ("OdV"), società con sede legale al Corso Garibaldi, 71, San Salvo (CH), P.IVA 00151260692 ("Strever S.p.a." o "Società"), in conformità al D.Lgs. 24/2023 è stato designato dalla Società quale organo deputato alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di whistleblowing. L'OdV, pertanto, in qualità di titolare del trattamento ("Titolare"), La informa ai sensi dell'art. 13 GDPR che i Suoi dati saranno trattati con le modalità e per le finalità per cui sono stati acquisiti e che sono di seguito specificati (per ogni necessità o comunicazione può fare diretto riferimento ai seguenti contatti: Tel. 0873 3244 200 – e-mail info@streverspa.it).

1. Finalità del trattamento

Il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti, quali: a) adempimento di obblighi previsti dalla legge e/o dalla normativa comunitaria in materia di whistleblowing; b) finalità strumentali e/o connesse alla gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV in accordo a quanto previsto dal "Protocollo segnalazione illeciti Whistleblowing" di Strever, ivi incluse attività di accertamento ed indagini interne legate alla verifica delle condotte oggetto di segnalazione e/o comportamenti illeciti o fraudolenti o potenzialmente tali; c) gestione del contenzioso in caso di illeciti, inadempimenti, contestazioni, controversie giudiziarie, e procedimenti disciplinari; MOG 231 MOG 37001 Rev. 4 5 luglio 2023 PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING d) finalità di sicurezza, tutela dei beni, del patrimonio della Società e dei diritti della stessa, anche in sede giudiziaria, e prevenzione di condotte illecite, nei limiti di quanto previsto dalla vigente legislazione; e) comunicare, previo Suo consenso, la Sua identità, qualora il procedimento disciplinare sia fondato in tutto o in parte sul whistleblowing.

2. Dati oggetto del trattamento

Il Titolare raccoglie e tratta i Suoi dati personali per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni. In particolare, l'OdV raccoglie e tratta i seguenti dati: • dati anagrafici (nome, cognome); • dati di contatto (indirizzo e-mail, numero di telefono); • dati professionali (mansione); • eventuali ulteriori informazioni contenute nella segnalazione. In taluni casi, ove occorresse per la corretta esecuzione delle finalità illustrate al punto 1 della presente informativa, il Titolare tratta anche categorie particolari di dati personali ex art. 9 GDPR quali, a titolo esemplificativo, dati idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, i dati relativi allo stato di salute e alla vita sessuale. Tali dati saranno trattati solo ove necessari alla verifica, indagine e gestione delle segnalazioni. I dati saranno oggetto di trattamento improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, necessità e minimizzazione, tenendo conto degli obblighi di legge, della tutela dei diritti delle persone coinvolte, nonché della reputazione del segnalato. Il conferimento dei Suoi dati è volontario ma necessario all'acquisizione e alla gestione della segnalazione, pertanto, l'eventuale rifiuto in tutto o in parte a fornire tali dati può dar luogo all'impossibilità per il Titolare di dare seguito alla Sua segnalazione.

3. Base giuridica del trattamento

Il trattamento dei dati personali relativi alle segnalazioni per il perseguimento delle finalità di cui al paragrafo 1, è fondato sulle seguenti basi giuridiche: i) l'adempimento di obblighi legali in materia di whistleblowing a cui la Società è soggetta ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e dal D.gs. n. 24/2023; ii) il legittimo interesse della Società consistente nella necessità di condurre controlli, accertamenti ed indagini interne legate alla verifica delle condotte oggetto di segnalazioni e/o comportamenti illeciti o fraudolenti, nonché tutelare la sicurezza, il patrimonio e difendere e accertare i diritti della stessa anche in sede giudiziaria; iii) con particolare riferimento ai dati sensibili, la base giuridica è quella di cui all' art. 9, par. 2, lett. b) ed f), GDPR, ossia per

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale nonché per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria. iv) con riferimento alla finalità di cui al paragrafo 1 sub e), la base giuridica è il Suo consenso ai sensi dell'art. 6, co.1, lett. a) del GDPR. MOG 231 MOG 37001 Rev. 4 5 Luglio 2023 PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING Il trattamento dei dati ha luogo con modalità elettroniche e/o analogiche nel rispetto delle regole di riservatezza e di sicurezza previste dalla legge, dai regolamenti conseguenti e da disposizioni interne.

4. Comunicazione dei dati

La comunicazione dei dati personali raccolti avviene per l'espletamento delle attività inerenti alla gestione della segnalazione, nonché per rispondere a determinati obblighi di legge. In particolare, la trasmissione potrà avvenire nei confronti di: a) consulenti esterni (e.g., studi legali) eventualmente coinvolti nella fase istruttoria della segnalazione; b) funzioni aziendali coinvolte nell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni; c) istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia. I professionisti o società che trattano dati per conto del Titolare del Trattamento ex art. 28 GDPR saranno debitamente nominati quali responsabili esterni del trattamento. Un elenco dei responsabili nominati è disponibile presso il Titolare del trattamento. I dati personali degli Interessati non saranno trasferiti in Paesi al di fuori della Comunità Europea

5. Conservazione dei dati

Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs n. 24/2023 le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione 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 all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e dei principi di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR. La conservazione decorre a far data dalla chiusura della pratica e sono fatte salve condizioni legali che ne consentano lo sfioramento (i.e. causa giudiziaria). Inoltre, i documenti originali di supporto relativi alla segnalazione saranno conservati, in formato cartaceo e/o elettronico, per il tempo necessario al perseguimento delle procedure e finalità indicate nella presente informativa e comunque fin quando tutte le azioni indicate nella relazione d'indagine siano state implementate.

6. Diritti degli interessati

Durante il periodo in cui il Titolare effettua il trattamento dei Suoi dati, Lei, in qualità di interessato del trattamento, può, in qualsiasi momento, esercitare i seguenti diritti di cui agli artt. 15 – 22 del GDPR di seguito elencati:

- accedere ai Suoi dati e richiedere copia degli stessi;
- chiedere la rettifica o l'aggiornamento dei Suoi dati, ove inesatti o incompleti;
- domandare, al ricorrere di talune circostanze, la cancellazione dei dati a Lei riferibili ovvero la limitazione del trattamento avente oggetto i Suoi dati;
- richiedere la portabilità dei dati. Qualora Lei desideri proporre un reclamo in merito alle modalità attraverso cui i Suoi Dati sono trattati da Strever, Lei ha il diritto di presentare un'istanza direttamente all'Autorità di controllo. MOG 231 MOG 37001 Rev. 4 5 Luglio 2023 PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING Segnaliamo tuttavia che, in conformità all'art. 13. comma 3 del D.Lgs. 24/2023, tali diritti potranno essere esercitati nei limiti di cui all'art. 2 undecies del D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii.

Box consenso privacy

Con riferimento alla finalità relativa alla comunicazione della mia identità qualora il procedimento disciplinare sia fondato in tutto o in parte sul whistleblowing (cfr. par. 1, lett. e) della presente informativa privacy):

 Presto il mio consenso Non presto il mio consenso

Luogo e data Firma _____

Firma segnalante*