

THE ITALIAN STYLE DOOR



YOUR HOME, YOUR LIFE

**WHISTLEBLOWING POLICY**

Protocollo per la segnalazione di condotte illecite conforme al D.Lgs. 24/2023

**REVISIONI:**

<b><i>N.</i></b>	<b><i>Data</i></b>	<b><i>Causa</i></b>
00	05/12/2023	Emissione a seguito della pubblicazione del D.lgs. n. 24/23, in materia di Whistleblowing, di attuazione della Direttiva UE 2019/1937
01	12/05/2026	Emissione a seguito nuova versione del software My Whistleblowing

## INDICE

<u>1</u>	<u>PREMESSA</u> .....	3
<u>2</u>	<u>DEFINIZIONI</u> .....	4
<u>3</u>	<u>SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE</u> .....	5
<u>4</u>	<u>DESTINATARI</u> .....	6
<u>5</u>	<u>SEGNALAZIONI</u> .....	7
<u>5.1</u>	<u>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</u> .....	7
<u>5.2</u>	<u>CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE</u> .....	8
<u>5.3</u>	<u>CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI E MODALITA' DI SEGNALAZIONE</u> .....	9
<u>5.4</u>	<u>VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE</u> .....	10
<u>5.5</u>	<u>ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE</u> .....	12
<u>5.6</u>	<u>SEGNALAZIONI ESTERNE</u> .....	12
<u>5.7</u>	<u>DIVULGAZIONE PUBBLICA</u> .....	14
<u>6</u>	<u>TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE</u> .....	14
<u>7</u>	<u>DIVIETO DI RITORSIONE</u> .....	15
<u>8</u>	<u>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</u> .....	18
<u>9</u>	<u>RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE</u> .....	18
<u>10</u>	<u>DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO</u> .....	18

## 1 **PREMESSA**

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. Direttiva whistleblowing), di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

Il sistema whistleblowing, già presente negli enti pubblici sin dal 2001 ((D.Lgs n.165/01) è un istituto che è stato introdotto, per le aziende private e dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/01, dalla L. 179/2017: esso mira a prevenire l'insorgere di fenomeni illeciti all'interno della Società, contribuendo a far emergere situazioni che ne pregiudicano la sicurezza e il buon andamento.

La normativa sul whistleblowing è stata radicalmente modificata dal D. Lgs. 24/2023, che, abrogando le disposizioni previgenti, intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, oltre a prevenire la commissione di reati, raccogliendo in un unico testo normativo, in maniera organica, l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico sia del settore privato.

Il predetto decreto riconosce alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di imprese, sia pubbliche che private, una tutela più strutturata al fine di incentivare le segnalazioni e contrastare l'illegalità. Il legislatore, inoltre, a garanzia dei canali di segnalazione interni e della loro corretta applicazione, ha istituito anche un canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (di seguito "ANAC"), ente, altresì, preposto ad irrogare sanzioni amministrative pecuniarie alle organizzazioni in diverse ipotesi, ivi compresa quella di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

Cosa si intende per whistleblowing? Il whistleblowing è la rivelazione spontanea e trasmessa in buona fede da parte di uno dei soggetti individuati dal D.Lgs n.24 del 2023, di attività illegali, immorali, illecite o fraudolente commesse all'interno di un ente pubblico o privato, del quale il soggetto sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il whistleblowing permette, quindi, al dipendente e ad una serie di altri soggetti specificamente indicati di segnalare (in forma anonima o riservata) informazioni riguardo ad un fatto, una condotta illecita o

irregolare nelle modalità nel seguito indicate, affinché gli organi deputati possano agire ed intervenire efficacemente al riguardo.

DIERRE S.p.A. realizza costantemente strategie volte a prevenire l'illegalità e, pertanto, ha implementato i principi e le prescrizioni contenute nel D. Lgs. 24/2023.

## 2 **DEFINIZIONI**

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

**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 del D. lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**Segnalazione o segnalare:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

**Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno.

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno.

**Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** 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.

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

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

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona 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.

**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.

**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.

**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.

**Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

**Gestore della segnalazione:** soggetto interno o esterno, dotato dei requisiti di autonomia e professionalità, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno.

### 3 **SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**

La presente Whistleblowing Policy (di seguito la “**Policy**”) regola il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Società.

La Policy ha lo scopo di offrire istruzioni chiare e precise al segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte in conformità al nostro ordinamento giuridico, al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di illecito ed incentivarne le segnalazioni.

DIERRE S.p.A., in conformità alla normativa vigente, ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza dell'identità del segnalante, a cui è, altresì, garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

La presente Policy, inoltre, fornisce indicazioni per accedere, laddove sussistano le condizioni indicate dalla normativa applicabile, al canale di segnalazione esterno predisposto dall'ANAC.

Infine, la Policy riporta le condizioni richieste per poter procedere a una divulgazione pubblica.

La presente Policy non si applica:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nella parte II dell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

#### 4 **DESTINATARI**

La presente Policy si applica a tutte le persone che segnalano, denunciano all’Autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo, e in particolare:

- i dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con la Società, o che operano per conto o in favore della Società, anche presso soggetti terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- eventuali azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (di seguito “**Destinatari**”).

Le tutele previste per il segnalante trovano applicazione anche qualora la segnalazione, la denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- 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.

## **5 *SEGNALAZIONI***

La presente Policy, in conformità alla normativa vigente, prevede diversi canali di segnalazione: i) canali di segnalazione interni; ii) canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'ANAC; iii) pubblica divulgazione.

In via prioritaria, il segnalante deve utilizzare i canali interni e, al ricorrere di determinate condizioni indicate nella presente Policy, può effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica. Inoltre, il segnalante, qualora ne ricorrano le condizioni, può sporgere denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile.

### **5.1 *OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE***

La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della Società comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della stessa Società.

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali riconducibili a:

- condotte illecite ai sensi del D. lgs. n. 231/2001, violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione se presente;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I Destinatari che vengano a conoscenza dei summenzionati illeciti sono tenuti ad attivare senza indugio la presente Policy segnalando i fatti, gli eventi e le circostanze che essi ritengano aver determinato tali illeciti.

## **5.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione, allo scopo di garantire una più adeguata attività di indagine, deve essere sufficientemente documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

1. le generalità del soggetto che la effettua;
2. la qualifica ricoperta o la funzione svolta all'interno della Società;
3. una descrizione completa e dettagliata del fatto o del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
4. l'indicazione della data e del luogo in cui il fatto o il comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione è avvenuto;
5. le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di colui/coloro che ha/hanno posto in essere il fatto o il comportamento segnalato (se conosciuti dal segnalante);
6. le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato (se conosciuti dal segnalante);
7. l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
8. le modalità con le quali lo stesso segnalante desidera essere ricontattato (eventuale indirizzo e-mail o numero di telefono).

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad Ufficiali di Polizia Giudiziaria.

La segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva, così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

Si evidenzia che anche le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente Policy, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie" e verranno prese in considerazione.

### **5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI E MODALITA' DI SEGNALAZIONE**

La Società mette a disposizione dei Destinatari canali alternativi per l'invio delle segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, il soggetto preposto alla ricezione, alla gestione e all'esame della segnalazione è l'AVV. MARINA FARETRA (di seguito "**Gestore della segnalazione**" o "**Gestore**") specificamente formato a tale scopo, il quale per la gestione delle segnalazioni potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone (es: i Responsabili delle Aree Aziendali).

Eventuali segnalazioni presentate erroneamente ad un soggetto diverso dall'AVV. MARINA FARETRA devono essere trasmesse a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del loro ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La segnalazione può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- attraverso la piattaforma digitale add-on My Whistleblowing (Zucchetti) al software MY GOVERNANCE implementata da DIERRE S.p.A. - **accedere al link <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/dierre/07349>** compilando il form. All'invio della segnalazione viene fornito al segnalante un codice con il quale potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione e interagire con il Gestore della segnalazione attraverso il tool di messaggistica. Tale applicativo prevede la compilazione di un questionario che supporta il segnalante nella predisposizione del testo della segnalazione. Qualora il segnalante scegliesse di indicare le proprie generalità e/o di inserire i propri dati di contatto o altri dati personali, quali e-mail, numero di telefono o altro, il sistema di crittografia dei dati, integrato nell'applicativo, ne assicurerà la completa anonimizzazione. Il predetto applicativo informatico

consentirà al segnalante di ricevere automaticamente la comunicazione della presa in carico e del seguito della segnalazione;

- via e-mail, all'indirizzo di posta elettronica dedicato: [segnalazionedierre@miowb.it](mailto:segnalazionedierre@miowb.it) In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Gestore della segnalazione che ne garantirà la riservatezza;
- tramite lettera cartacea a mezzo del servizio postale, all'indirizzo: Largo Benedetto Alfieri 5, 14100 Asti. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "Riservata" e "All'attenzione dell'Avv. Marina Faretra";
- tramite telefono o messaggistica SMS/Whatsapp al seguente numero +39 3762142037 cui avrà accesso unicamente il gestore Avv. Marina Faretra;
- oralmente, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante in un incontro diretto con l'Avv. Marina Faretra, che, previa fissazione dello stesso entro un termine ragionevole, avrà cura di redigerne apposito processo-verbale, verificato e sottoscritto anche dal segnalante.

#### **5.4 VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante;
- si occupa dell'archiviazione e della conservazione della documentazione.

Più nello specifico, acquisita la segnalazione mediante uno dei summenzionati canali, il Gestore della segnalazione procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione, entro 7 giorni dalla data della sua acquisizione.

Lo stesso Gestore effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità. La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dal Gestore per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore ed indicate nel precedente paragrafo 5.1;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni, indicate nel precedente paragrafo 4;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Resta inteso che il Gestore, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, qualora le informazioni fornite in un primo momento dal segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, elementi integrativi. Il segnalante entro 30 giorni deve inviare le integrazioni richieste; decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa. In ogni caso verrà dato riscontro alla segnalazione e sarà comunicato al segnalante la motivazione dell'archiviazione. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione come whistleblowing, viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata al Gestore, il quale dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nel corso della verifica, il Gestore potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna a tal fine, ivi compresa l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, adottando le necessarie cautele, nonché richiedere al segnalante, se necessario, integrazioni. Il Gestore delle segnalazioni potrà, inoltre, avvalersi del supporto delle funzioni aziendali competenti e, all'occorrenza, di organi di controllo e/o di consulenti esterni alla Società specializzati nell'ambito dell'attività interessata dalla condotta oggetto della segnalazione ricevuta, assicurando sempre la riservatezza dell'identità del segnalante.

All'esito della verifica e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla

presentazione della segnalazione, il Gestore fornirà riscontro alla segnalazione e redigerà una relazione riepilogativa dell'attività di indagine posta in essere e dei risultati emersi in occasione della stessa.

Laddove la segnalazione risultasse fondata, tenuto conto dei profili di illiceità riscontrati, il Gestore:

- valuterà se presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- provvederà, in ogni caso, ad informare dell'esito dell'accertamento svolto
  - le funzioni aziendali competenti, al fine di definire l'eventuale piano di intervento e le attività da intraprendere a tutela di DIERRE S.p.A.
  - il responsabile del settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di sua competenza;
- richiederà l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del segnalante e dei soggetti coinvolti durante la fase di indagine.

In caso contrario, laddove all'esito della verifica la segnalazione risultasse infondata, il Gestore provvederà all'archiviazione della stessa.

## **5.5 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE**

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura del Gestore della segnalazione con modalità cartacee e/o informatiche e secondo i più opportuni livelli di sicurezza e riservatezza. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni ricevute oralmente dal Gestore, nel corso dell'incontro con il segnalante -verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal segnalante- sono sottoposte al medesimo termine di conservazione.

## **5.6 SEGNALAZIONI ESTERNE**

L'ANAC ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta da ANAC oppure in forma orale

attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica, nonché attraverso la richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Eventuali segnalazioni esterne presentate a soggetti diversi dall'ANAC saranno trasmesse a quest'ultima entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate con le modalità sopra indicate se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna precedentemente inviata dal segnalante non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure 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.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile, tutte le informazioni relative a:

- illustrazione delle misure di protezione per il segnalante;
- i propri contatti (numero di telefono, recapito postale, indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata);
- le istruzioni sull'utilizzo del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- le modalità con le quali ANAC può richiedere al segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, i tipi di riscontro che ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC.

Il sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è accessibile al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/>.

## **5.7 DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo 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 quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ai sensi del D. lgs. n. 24/2023 e alle stesse non è stato dato riscontro nei termini previsti dallo stesso decreto;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Al di fuori di queste condizioni la divulgazione pubblica non può considerarsi lecita.

## **6 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE**

In linea con le disposizioni del Dlgs. n.24/2023, DIERRE S.p.A. assicura la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).

Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari, sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del 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. In tal caso, sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta, sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È, altresì, tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale, nonché qualora dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato da DIERRE S.p.A., fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

## **7 DIVIETO DI RITORSIONE**

DIERRE S.p.A. garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

1. al momento della segnalazione, il segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indicato nel precedente paragrafo 5.1;
2. la segnalazione sia stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il D. lgs. n.24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituirebbero ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del 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 di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Salvo adire le vie legali, nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, DIERRE S.p.A. provvederà a adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante. Nel caso in cui un dipendente di DIERRE S.p.A. ritenesse di aver subito una ritorsione a causa della segnalazione effettuata, questi dovrà darne tempestiva notizia al Gestore della segnalazione che, dopo un sommario accertamento, comunicherà l'ipotesi di ritorsione al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta violazione il quale, a sua volta, adotterà i provvedimenti di propria competenza eventualmente ritenuti necessari.

Inoltre, il segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, di qualsivoglia genere ed estrinsecantesi in qualsivoglia tipologia di provvedimento, potrà darne comunicazione all'ANAC che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

In particolare, saranno considerati nulli tanto il licenziamento ritorsivo del segnalante (che ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi della normativa applicabile), quanto il mutamento di mansioni *ex art.* 2103 del Codice civile ed ogni altra misura ritorsiva o adottata nei suoi confronti e collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. n.24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, 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 da un legame di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le

stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## **8 *TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI***

Ogni trattamento dei dati personali avverrà nel pieno rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003) e sarà limitato ai dati strettamente necessari per dare adeguato seguito alle segnalazioni; i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata sul sito di DIERRE S.p.A..

## **9 *RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE***

Il rispetto delle regole contenute nella presente Policy non vale ad escludere eventuali profili di responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge.

Invero, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la tutela prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare nel caso in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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, nei casi di dolo o colpa grave.

## **10 *DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO***

La presente Policy è diffusa a tutto il personale aziendale ed è affissa sulla bacheca aziendale. La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte di DIERRE S.p.A..