

# **Procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite e violazioni (c.d. Whistleblowing)**

**Dicembre 2023**

## Indice

0. Premessa .....	3
1. Obiettivo .....	3
2. Ambito di applicazione .....	3
3. Riferimenti normativi .....	3
4. Definizioni .....	4
5. Principi operativi .....	5
6. Chi può segnalare? .....	5
6.1 Nei confronti di quali soggetti? .....	5
6.2 Oggetto della Segnalazione.....	5
7. Il contenuto della Segnalazione .....	6
7.1 Le segnalazioni anonime .....	6
8. Canale interno di segnalazione.....	7
8.1 Destinatario delle Segnalazioni tramite il canale interno.....	7
8.2 Segnalazioni all’OdV .....	8
<b>8.2.1 Invio di segnalazioni attraverso piattaforma informatica .....</b>	<b>8</b>
9. La gestione delle Segnalazioni .....	8
9.1 Conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni .....	10
9.2 Le tutele per il Segnalante.....	10
9.3 Perdita delle tutele.....	12
9.4 Le tutele per il Segnalato.....	12
9.5 Il sistema sanzionatorio.....	13
10. Altri canali di Segnalazione .....	13
10.1 Canale esterno di Segnalazione .....	13
10.2 Divulgazione pubblica.....	14
11. Pubblicazione.....	14

## 0. Premessa

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la Società. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito o da una violazione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

L'attuale normativa italiana che regola il *whistleblowing* è il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937.

La normativa disciplina la tutela delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o del diritto dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

**La Società si conforma alla normativa sul whistleblowing in quanto organizzazione privata che, pur non avendo impiegato, nell'ultimo anno di esercizio, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ha adottato un modello organizzativo e gestionale ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.**

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, richiede che i canali interni di segnalazione siano previsti all'interno di tale modello, anche attraverso il presente atto organizzativo a cui il MOG 231 espressamente rinvia.

## 1. Obiettivo

Definire le modalità operative per l'invio, la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni di condotte illecite e violazioni (c.d. *whistleblowing*) ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (ivi comprese le violazioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione gestione e controllo adottati dalla Società), a tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità della Società nonché del segnalante, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dall'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01 e dalle Politiche e Procedure interne e di Gruppo.

## 2. Ambito di applicazione

Questa procedura si applica alle segnalazioni di condotte illecite e violazioni da parte dei soggetti meglio individuati nel successivo § 6.

## 3. Riferimenti normativi

- Modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01
- Codice etico e di condotta della Società
- CCNL Applicabile
- D.Lgs. 231/01 e ss. mm. ii.
- Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023).
- Regolamento UE GDPR n. 2016/679
- D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss. mm. ii recante il *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*.

## 4. Definizioni

**ANAC:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione che gestisce il canale esterno di segnalazione e interviene, anche in termini sanzionatori, in caso di ritorsioni in funzione di tutela dei segnalanti o violazione del D.lgs. 24/2023.

**Codice etico e di condotta:** il codice etico e di condotta della Società.

**Destinatario:** il destinatario delle Segnalazioni inviate tramite il canale interno di Segnalazione, come individuato al successivo § 8.1.

**Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01.

**Organismo di Vigilanza (OdV):** è un organo collegiale previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, composto da componenti esterni dei quali uno con funzione di Presidente, dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento.

**Segnalante:** la persona fisica che segnala condotte illecite o violazioni ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (ivi comprese le violazioni del Codice Etico e del Modello).

**Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione o la condotta illecita è dal Segnalante attribuita o che, secondo il Segnalante, è coinvolta o comunque implicata nella violazione o nella condotta illecita.

**Società:** Bottero S.p.A.

**Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni. Una segnalazione si definisce interna o esterna, a seconda del canale di segnalazione al quale risulta presentata.

**Canale di segnalazione:** sistema adottato dall'organizzazione per lo scambio di informazioni afferenti alla segnalazione, in grado garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, dell'eventuale facilitatore e delle eventuali persone coinvolte e menzionate, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione a supporto.

**Facilitatore:** persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che assiste il segnalante nel processo di segnalazione. L'assistenza del facilitatore deve essere mantenuta riservata.

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni.

**Coinvolto o menzionato:** persona fisica o giuridica della quale è fatto riferimento nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

**Intermediario:** persona fisica o giuridica, anche terza rispetto all'organizzazione, specificamente formata, alla cui imparzialità e indipendenza è affidata la gestione del canale di segnalazione, al fine di garantire la corretta gestione del processo di segnalazione nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

**Seguito:** l'azione intrapresa dal gestore a cui viene destinata la segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, svolgere indagini e adottare eventuali misure.

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

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

**Anonimato:** condizione relativa all'identità di una persona, caratterizzata da uno stato non conoscibilità per rinuncia alla manifestazione delle informazioni idonee ad identificarla.

**Riservatezza:** condizione di non divulgazione di un'informazione nota, considerata "segreta" e trattata in forma confidenziale.

**Whistleblowing:** il sistema di segnalazione e gestione di condotte illecite e violazioni, tramite appositi canali istituiti dalla Società adottato ed implementato per consentire al personale aziendale, a gruppi di

interesse ed a soggetti terzi in rapporto con la Società (come *infra* individuati) di effettuare le Segnalazioni secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

## 5. Principi operativi

La Società ha introdotto all'interno del proprio Modello e del proprio sistema organizzativo e di controllo diverse modalità di segnalazione di illeciti e violazioni (ivi comprese le violazioni al Modello ed al Codice della Società) a beneficio del proprio personale, in modo tale da consentire a costoro di poter usufruire di un canale alternativo all'ordinario riporto gerarchico, ed in generale a beneficio dei terzi che operano per la Società.

Il personale della Società e tutti i soggetti potenzialmente in grado di accedere ai canali di Segnalazione predisposti dalla Società sono tenuti ad usufruire di detti canali di Segnalazione con correttezza e buona fede. Non saranno tollerati comportamenti volti a strumentalizzare tale sistema attraverso segnalazioni effettuate in mala fede o fondate su fatti non veri.

È fatto divieto assoluto a chiunque di rivelare fatti o informazioni oggetto di segnalazione se non espressamente autorizzati dall'Organismo di Vigilanza o da altra funzione eventualmente designata alla ricezione e/o gestione della Segnalazione, secondo quanto previsto dalla presente procedura.

## 6. Chi può segnalare?

Il Segnalante è la persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle condotte illecite o violazioni acquisite nell'ambito della sua attività lavorativa o professionale in rapporto con la Società, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato o sia in prova.

Vi rientrano pertanto le seguenti persone fisiche che forniscono prestazioni a favore della Società o operano in rapporto con la stessa:

- i lavoratori subordinati (compresi coloro che hanno contratti atipici, a tempo parziale e a tempo determinato, nonché chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, i tirocinanti e i volontari, retribuiti e non);
- i collaboratori, i lavoratori autonomi, liberi professionisti e i consulenti che svolgono attività lavorativa presso la Società;
- gli azionisti, i componenti di organi direttivi, di controllo o vigilanza, o di rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

### 6.1 Nei confronti di quali soggetti?

Le segnalazioni possono riguardare fatti e comportamenti attinenti tutti i dipendenti, componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), Organismo di Vigilanza e Società di Revisione della Società come pure altri soggetti terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) in relazione con la Società.

### 6.2 Oggetto della Segnalazione

Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni<sup>1</sup> che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società acquisite nel contesto lavorativo e pertanto le segnalazioni possono riguardare:

- le condotte illecite ed i reati potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- le violazioni al Codice Etico e di Condotta ed al Modello della Società;
- le violazioni delle disposizioni normative nazionali (illeciti penali, civili, contabili e amministrativi);
- le violazioni delle disposizioni normative dell'Unione Europea (illeciti commessi in violazione della normativa europea relativa tra gli altri ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei

---

<sup>1</sup> Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti nonché le condotte volte ad occultare le violazioni.

trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);

- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (quali ad es. frodi, corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'UE);
- gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad es. violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e di imposte sulle società);
- gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Non saranno prese in considerazione in quanto estranee all'oggetto della segnalazione e non saranno meritevoli di tutela:

- fatti o informazioni ottenuti per "sentito dire" (ad es. voci di corridoio, meri sospetti o supposizioni<sup>2</sup>) o riferite da altro soggetto e, cioè, non apprese direttamente nonché le informazioni di violazioni palesemente prive di fondamento o che sono già di dominio pubblico;
- Segnalazioni di condotte illecite o violazioni non circostanziate che non consentono di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es. illecito commesso, periodo di riferimento, persone/unità coinvolte);
- Segnalazioni prive di fondamento, fatte allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e o alla Società;
- fatti attinenti alla sfera privata del Segnalato (ad es. fatti attinenti agli orientamenti politici o religiosi del Segnalato o simili);
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai relativi rapporti individuali di lavoro o di impiego;
- Segnalazioni di condotte illecite o violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- Segnalazioni di condotte illecite o violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

## 7. Il contenuto della Segnalazione

Tutte le Segnalazioni devono contenere elementi di fatto precisi e concordanti che possano permettere di effettuare tutte le dovute ed appropriate verifiche utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione, per essere presa in considerazione, deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e, se conosciute, di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità, se conosciute, o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati (ad es. altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti o che potrebbero confermare i fatti).

### 7.1 Le segnalazioni anonime

Premesso che:

---

<sup>2</sup> A tale riguardo, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della, o per la, Società ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi o di illecito - non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento (o del carattere illecito) dei fatti segnalati e/o dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile (fondato sospetto) che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito o una violazione.

- le Segnalazioni anonime non garantiscono di fornire un feedback al Segnalante in merito all'attività svolta, al fine di rassicurarlo del fatto che la Segnalazione sia stata presa in considerazione e valutata ovvero di informarlo circa l'esito dell'istruttoria o la sua archiviazione, a meno che il segnalante non indichi un canale attraverso il quale poter ricevere comunicazioni.
- le Segnalazioni anonime possono comunque determinare in capo al Segnalante il rischio di eventuali ritorsioni, non permettendo alla Società di apprestare gli appositi strumenti di tutela previsti in favore e a tutela del Segnalante;

al fine di favorire quanto più possibile l'emersione di comportamenti illeciti o violazioni, le Segnalazioni anonime saranno prese in ugual considerazione delle Segnalazioni riservate, purché adeguatamente circostanziate.

Le Segnalazioni anonime saranno trattate con le stesse modalità indicate nel successivo § 8 (in particolare ai fini della gestione della Segnalazione e della tutela del Segnalante eventualmente successivamente identificato).

## 8. Canale interno di segnalazione

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle Segnalazioni e garantire la riservatezza nelle attività di gestione della Segnalazione, predispone un canale interno di Segnalazione che consente di effettuare le Segnalazioni:

- in forma scritta, con modalità informatiche (sezione "Whistleblowing" nel sito [www.bottero.com](http://www.bottero.com) e piattaforma online dedicata) o via posta ordinaria;
- in forma orale, attraverso messaggi vocali (piattaforma online dedicata)
- mediante un incontro diretto tra il Destinatario e il Segnalante, su richiesta di quest'ultimo.

Tale canale interno di segnalazione è articolato nel modo seguente.

### 8.1 Destinatario delle Segnalazioni tramite il canale interno

Il Destinatario delle Segnalazioni attivate tramite il canale interno è l'**Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "OdV"), in quanto organismo composto da soggetti esterni alla Società e dotati delle necessarie competenze per la corretta gestione della segnalazione.

Resta inteso che nel caso in cui il Segnalato, autore della presunta condotta illecita o della presunta violazione, o il Segnalante dovesse essere uno dei Destinatari (OdV/singolo componente dell'OdV), la Segnalazione dovrà essere indirizzata all'altro Destinatario e la Segnalazione non sarà condivisa tra i Destinatari.

I Destinatari sono soggetti all'obbligo di riservatezza e all'espreso divieto di comunicare i fatti e le informazioni oggetto della Segnalazione, fermo restando la possibilità di coinvolgere altri Organi e Funzioni della Società o soggetti terzi, dotati delle competenze necessarie in relazione al contenuto della Segnalazione, al solo fine di verificare la fondatezza della Segnalazione medesima, garantendo anche in tal caso la massima riservatezza del Segnalante. In questi casi, il Destinatario della Segnalazione avrà cura da un lato di condividere solo quanto strettamente necessario per le finalità di istruttoria e verifica e dall'altro di non condividere informazioni che possano ricondurre all'identità del Segnalante.

Il Titolare del Trattamento nomina i componenti dell'OdV addetti al trattamento dei dati personali che in qualsiasi modo, automatizzato e non, in ottemperanza al rispetto dei criteri previsti dal Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello come sopra individuato o qualora una comunicazione indirizzata all'OdV dovesse essere erroneamente recapitata ad altro soggetto, tale Segnalazione non potrà essere in nessun caso aperta (ove dovesse essere chiusa) e dovrà essere trasmessa dal ricevente, entro sette giorni, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (senza procedere al protocollo della stessa).

## 8.2 Segnalazioni all'OdV

- **Segnalazione per iscritto** o tramite **messaggio vocale** inviata attraverso una apposita piattaforma informatica accessibile via web da computer, tablet o smartphone al seguente indirizzo web: <https://www.bottero.com/whistleblowing>

- **Segnalazione per iscritto mediante posta ordinaria, la cosiddetta “modalità scritta analogica”:** la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”.

- **incontro diretto** tra il Segnalante ed uno (ad es. il Presidente) o tutti i componenti dell'OdV, su richiesta del Segnalante medesimo, da fissare entro un periodo di tempo ragionevole e comunque non superiore a 7 giorni lavorativi; in tal caso sarà predisposto e sottoscritto un verbale della segnalazione da parte dei soggetti partecipanti all'incontro. Il Segnalante che intenda presentare una Segnalazione in forma orale tramite incontro diretto può inoltrare la richiesta al Presidente dell'OdV tramite email ([odv@bottero.com](mailto:odv@bottero.com)). Nel caso in cui l'OdV riceva una Segnalazione riguardante l'Organismo stesso o taluno dei suoi componenti, è tenuto ad inoltrarla al Presidente del OdV astenendosi da qualsiasi comportamento ulteriore.

### 8.2.1 Invio di segnalazioni attraverso piattaforma informatica

La Società ha istituito una piattaforma informatica accessibile via web da computer, tablet o smartphone per l'invio di Segnalazioni scritte; tale piattaforma è accessibile all'indirizzo web: <https://www.bottero.com/whistleblowing> che garantisce la tutela della riservatezza secondo quanto meglio precisato al successivo § 9, in ottemperanza alla normativa vigente.

Il sistema offre al Segnalante la possibilità di scegliere l'invio delle proprie Segnalazioni in modalità riservata o in modalità anonima. In caso di modalità riservata di invio della Segnalazione, i dati sono archiviati in modo criptato mediante un algoritmo che garantisce la massima sicurezza. Il Destinatario della Segnalazione non può visionare i dati del Segnalante, se non nei casi previsti dalla legge.

In entrambi i casi, è comunque possibile stabilire e mantenere una “dialogo” con il Destinatario della Segnalazione, che oltre a fornire al Segnalante un feedback sulla gestione della Segnalazione inoltrata, può facilitare le attività di verifica della fondatezza della Segnalazione e le azioni conseguenti.

Per la descrizione dettagliata della modalità di utilizzo e di funzionamento della piattaforma si veda il manuale operativo allegato alla presente procedura.

## 9. La gestione delle Segnalazioni

L'istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della Segnalazione è condotta autonomamente dal Destinatario nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 5 del D.lgs. 24/2023 nonché nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e della normativa in tema di protezione dei dati personali.

L'Organismo di Vigilanza, in particolare, una volta ricevuta la Segnalazione, attraverso una delle modalità sopra descritte, rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione **entro 7 giorni dalla data di ricezione da parte del Destinatario** competente ai sensi del § 8.1 ed effettua quindi uno screening di ammissibilità della stessa, verificando in particolare i requisiti del § 7 della presente procedura.

In tale occasione, il Destinatario procede ad effettuare anche una prima istruttoria, per sua natura preliminare, a seguito della quale:

- qualora la Segnalazione dovesse apparire manifestamente infondata (ad es. per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti oppure per assoluta genericità dei contenuti segnalati tali da non consentire la comprensione dei fatti oppure ancora per la mancanza di idonea documentazione probatoria), il Destinatario procede all'archiviazione della Segnalazione, informandone il Segnalante;



- ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato o sia insufficiente, il Destinatario può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale utilizzato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto;
- ove la Segnalazione dovesse apparire invece fondata, circostanziata ed in linea con i requisiti del precedente § 5, il Destinatario procederà ad una istruttoria più completa ed approfondita sui fatti oggetto della Segnalazione medesima al fine di appurarne la fondatezza.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i Segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione nonché dei fatti descritti e dei contenuti della Segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone comunque interessate e/o coinvolte.

L'OdV per le attività di indagine potrà avvalersi di consulenti esterni indipendenti o delle funzioni interne a seconda del contenuto della Segnalazione. A tutti costoro si estendono gli obblighi di riservatezza di cui sopra che vengono altresì richiamati all'interno dell'incarico conferito.

Le segnalazioni pervenute sono raccolte e conservate all'interno della piattaforma informatica o negli archivi del Destinatario, sotto la propria responsabilità; è consentito l'accesso alle Segnalazioni solo ai soggetti autorizzati.

Terminata l'attività di indagine ed appurata la violazione o la condotta illecita segnalata, il Destinatario della Segnalazione provvede a comunicare l'esito dell'accertamento:

1. al responsabile dell'area presso la quale è adetto o a cui fa riferimento l'autore dell'illecito e/o della violazione accertata, qualora ciò si renda necessario per ovviare alle carenze riscontrate con la segnalazione;
2. al responsabile delle risorse umane, qualora sia necessario avviare il percorso per l'applicazione di una sanzione disciplinare;
3. all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, in caso di accertamento dell'illecito e/o della violazione in capo ad un amministratore, o, ove ritenuto opportuno, per le conseguenti azioni di competenza di tali organi sociali.

Gli organi e delle funzioni interne competenti, ricevuta a seguito della comunicazione di cui sopra l'informativa relativa alla violazione o all'illecito, accertano le responsabilità delle persone coinvolte ed adottano ogni provvedimento necessario, anche di natura sanzionatoria ad es. nei confronti dell'autore della violazione o dell'illecito accertato secondo quanto previsto all'interno del documento "Sistema Disciplinare", allegato al Modello della Società (vedi successivo § 9.4).

L'Organismo di Vigilanza è informato in merito ai provvedimenti adottati.

Allo stesso modo, saranno promossi procedimenti disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e di chi pone in essere comportamenti ritorsivi, omissivi o di ostacolo alla Segnalazione.

Nel caso in cui, terminata la seconda istruttoria, la Segnalazione non risulti fondata, il Destinatario procede all'archiviazione (precisando le relative motivazioni).

In ogni caso, **entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** di cui sopra inviato al Segnalante (o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione al Destinatario competente ai sensi del § 8.1), il Destinatario fornisce suo riscontro al Segnalante circa l'esito della Segnalazione, le misure previste o adottate o da adottare a seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Le eventuali Segnalazioni relative ai componenti dell'Organismo di Vigilanza saranno gestite allo stesso modo dal Presidente del OdV ed il Consiglio d Amministrazione.

Eventuali sanzioni nei confronti dell'OdV, previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello, saranno applicate dalla Società.

## **9.1 Conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni**

Il Destinatario conserva solo per il periodo strettamente necessario alla corretta gestione della Segnalazione e comunque per un periodo massimo di 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli standard di tracciabilità, sicurezza e riservatezza, la documentazione relativa alla Segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (email, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella Segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali (Regolamento UE GDPR n. 2016/679 e D.lgs. 30 giugno 2003, n.196) e delle procedure sulla gestione dei dati personali adottate dalla Società. I dati personali non utili alla gestione della Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti, verranno immediatamente cancellati.

## **9.2 Le tutele per il Segnalante**

In ogni fase della gestione e del trattamento della Segnalazione è garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione nonché dei fatti descritti e dei contenuti della Segnalazione e della relativa documentazione. Ogni informazione contenuta nelle Segnalazioni viene gestita in modo riservato, nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 24/2023.

È garantita altresì l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato, di terzi e di qualsiasi soggetto estraneo alla gestione della Segnalazione.

A coloro che si renderanno responsabili delle violazioni alle tutele previste per il Segnalante saranno applicate le sanzioni disciplinari previste dal "Sistema Disciplinare" allegato al Modello della Società.

Inoltre, la Società non tollera e vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. I soggetti che effettuano segnalazioni non possono pertanto essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

La normativa definisce 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Le fattispecie tipiche che rappresentano atto di ritorsione nei confronti del segnalante sono le seguenti:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro;
- d) la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- e) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- f) le note di merito negative o le referenze negative;
- g) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- h) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- i) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- j) 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;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- l) 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;
- m) 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;
- n) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Decreto prevede che la tutela accordata alle persone segnalanti si applichi anche qualora la segnalazione avvenga:

- 1) 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;
- 2) durante il periodo di prova;
- 3) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il Decreto prevede altresì che la tutela accordata alle persone segnalanti si estenda ai seguenti soggetti:

- ai **facilitatori**; ovvero persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante oppure il collega sindacalista che assiste il segnalante in suo nome nel processo di segnalazione, senza spendere la sigla sindacale. Diversamente, lo stesso non potrebbe rivestire il ruolo di facilitatore.
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante, o che sono legate ad essi da uno **stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**; Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le Linee Guida ANAC prevedono che *"tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità"*.

Il Decreto prevede altresì che la tutela accordata alle persone segnalanti si estenda ai seguenti soggetti:

- ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; Al riguardo, le Linee Guida ANAC prevedono che *«nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia»*.
- agli **enti di proprietà** della persona **segnalante**, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica; oppure enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la

richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

### **9.3 Perdita delle tutele**

Le tutele non sono garantite 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 stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele in materia di whistleblowing non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita anche successivamente alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, salvo che (Direttiva UE 2019/1937):

- La divulgazione sia necessaria per l'esercizio di un diritto o di un potere pubblico;
- La divulgazione sia necessaria per tutelare la vita o l'integrità fisica o morale di una persona;
- La divulgazione sia necessaria per impedire la commissione di un reato grave;
- Il segnalante abbia espressamente autorizzato la divulgazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del 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.

### **9.4 Le tutele per il Segnalato**

La Società prevede strumenti di tutela anche nei confronti del Segnalato nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, allo scopo di evitare che il sistema di Whistleblowing possa essere utilizzato abusivamente da Segnalanti in malafede ed in danno del Segnalato. Il Segnalante potrebbe, infatti, abusare dello strumento della segnalazione, ad es. nel caso in cui riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il Segnalato.

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia oppure in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave, sono passibili di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto al successivo § 9.4.

Nel corso dell'istruttoria e sino alla chiusura delle indagini ed alla conclusione dei procedimenti avviati a fronte della Segnalazione, l'identità del Segnalato è pertanto mantenuta riservata, al pari dell'identità del Segnalante e dei fatti descritti e dei contenuti della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Segnalato può essere altresì sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Al fine di evitare eventuali abusi, non è inoltre previsto, in nessun caso, che venga sanzionato disciplinarmente il soggetto Segnalato sulla base di quanto affermato dal Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione (anche in applicazione del generale principio di presunzione di innocenza).

## 9.5 Il sistema sanzionatorio

Ferme restando le sanzioni irrogabili dall'ANAC ai sensi del D.lgs. 24/2023, che si declinano in:

- 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;
- 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 ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile,

costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal **Sistema Disciplinare** della Società (allegato al Modello) la commissione delle seguenti condotte:

- le violazioni delle misure di tutela del Segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte di chiunque (componenti degli organi sociali, dirigenti e subordinati) nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione nonché le attività di ostacolo alla Segnalazione;
- le condotte di chi invia con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate, false, caluniose o diffamanti (in caso di accertamento in sede giudiziaria, anche con sentenza di I grado, della responsabilità penale per la diffamazione o calunnia realizzata tramite la Segnalazione);
- le condotte illecite e/o le violazioni commesse dai soggetti segnalati;
- le omissioni nelle attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla ricezione e gestione delle Segnalazioni.

## 10. Altri canali di Segnalazione

Fermo restando che, in via prioritaria, i Segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno di Segnalazione della Società, al ricorrere di certe condizioni, il D.lgs. 24/2023 prevede altri canali di segnalazione in aggiunta al predetto canale interno.

### 10.1 Canale esterno di Segnalazione

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna tramite il canale dell'ANAC (cui si rinvia <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), con le medesime garanzie di riservatezza nei seguenti casi:

- mancanza del canale per le Segnalazioni interne o attivazione all'interno della Società di un canale non conforme alle prescrizioni del D.lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha effettuato la Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In relazione alla Segnalazione esterna ricevuta, l'ANAC:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione esterna, salvo esplicita richiesta contraria del medesimo Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- fornisce un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione ricevuta entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione; se ricorrono giustificate e motivate ragioni, il predetto riscontro è fornito entro 6 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di

tale avviso, entro 6 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione;

- comunica al Segnalante l'esito finale della Segnalazione.

## **10.2 Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, alle condizioni e con le modalità previste dal D.lgs. 24/2023.

In particolare, la divulgazione pubblica delle violazioni e delle condotte illecite è possibile alle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

## **11. Pubblicazione**

La presente procedura è pubblicata sul sito intranet della Società: <https://portal.bottero.com/gestdoc/cerca.php?>

Il contenuto della presente procedura e le informazioni sul sistema di segnalazione di illeciti e violazioni sono pubblicati altresì sul sito internet della Società ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del D.lgs. 24/2023 all'indirizzo <https://www.bottero.com/whistleblowing>