

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**



Allegato n. 6

Regolamento Whistleblowing

Indice

1	OGGETTO E FINALITÀ	3
1.1	FINALITÀ.....	3
1.2	COSA È UNA SEGNALAZIONE	3
1.3	TIPOLOGIE DI SEGNLAZIONE	
1.4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
2	DESTINATARI	6
2.1	I SOGGETTI SEGNALANTI.....	6
2.2	I SOGGETTI SEGNALATI	6
3	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	7
4	CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	8
4.1	CONTENUTI MINIMI	8
4.2	MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE.....	8
5	VALUTAZIONI E INDAGINI DELL'ODV	10
5.1	RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
5.2	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
5.3	DEFINIZIONE DELLA SEGNALAZIONE E CONCLUSIONE DEL CASO	12
5.4	TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE	12
6	PRINCIPI GENERALI E TUTELE	13
6.1	PRINCIPIO DI NON-ESCLUSIONE.....	13
6.2	TUTELA DEL SEGNALANTE.....	13
6.3	TUTELA DEL SEGNALATO.....	14
6.4	SANZIONI	15
6.5	CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA.....	15
6.6	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	16
6.7	REPORTING VERSO IL VERTICE	16

1 OGGETTO E FINALITÀ

1.1 FINALITÀ

La finalità del Whistleblowing è quello di consentire a **L'INTERNAZIONALE Soc. Coop.** (di seguito "**L'INTERNAZIONALE**" o la "**Società**") di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'azionariato da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della cooperativa, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Il Whistleblowing costituisce pertanto uno strumento attraverso il quale i Soggetti Segnalanti possono comunicare a specifici individui e all'Organismo di Vigilanza, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare (ivi compresa anche una violazione del Modello 231), commessa da soggetti appartenenti o collegati a **L'INTERNAZIONALE** (dipendenti, ma anche fornitori, intermediari e più in generale coloro che intrattengono rapporti con **L'INTERNAZIONALE**).

Il presente documento pertanto in estrema sintesi:

- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circostringe il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato.

1.2 COSA È UNA SEGNALAZIONE

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari, e di supportare l'effettiva applicazione e l'operatività del Codice Etico, del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 (in seguito anche Modello 231) e delle altre procedure aziendali, **L'INTERNAZIONALE** prevede la possibilità, per la Società stessa e le sue controllate, di effettuare delle comunicazioni (di seguito anche "Segnalazioni" o "Whistleblowing"), relative a:

- episodi noti dei quali si è venuti a conoscenza, e di cui si dispone di dettagli relativi a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione;
- eventi documentati di mancato rispetto delle procedure, del Modello 231 o del Codice Etico o condotte riconducibili a possibili commissioni di reati di cui agli articoli del d.lgs. 231/2001;
- episodi sufficientemente circostanziati, anche se non da tutti gli elementi di dettaglio, che possano fare ipotizzare una "cattiva amministrazione" e/o relativi a fenomeni che possono comportare rischi per l'azienda.

1.3 TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Ai fini della presente Regolamento si possono distinguere le seguenti tipologie di segnalazione:

- **segnalazione anonima:** segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né sono individuabili in maniera univoca;
- **segnalazioni in malafede:** segnalazione priva di fondamento fatta allo scopo di arrecare danno ingiusto alla persona e/o alla società segnalata;
- **segnalazione generica:** segnalazione di contenuto talmente generico da non consentire alcuna verifica in merito alla stessa;
- **segnalazione relativa a fatti già noti:** segnalazione il cui contenuto è relativo a fatti già noti in azienda e per le quali sono state già intraprese le azioni valutative previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento;
- **segnalazione relativa a fatti rilevanti:**
 - che riguardano i membri degli organi sociali de **L'INTERNAZIONALE** e/o dei suoi organi di gestione e controllo;
 - per le quali sia stimabile un impatto quantitativamente e qualitativamente significativo;
 - che possa comportare un impatto significativo sul Sistema di Controlli Interno e di Gestione dei Rischi.

1.4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (*maladministration*) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- sprechi
- nepotismo
- demansionamenti
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali
- assunzioni non trasparenti
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- false dichiarazioni
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- furto di beni di proprietà della cooperativa
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Cooperativa
- falsificazione o alterazione di documenti
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende

- falsificazione di note spese (es. rimborsi “gonfiati” o per false trasferte)
- falsificazione delle presenze a lavoro
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni appartenenti a terzi (es. competitor)
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione
- irregolarità in materia di Antiriciclaggio
- violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta
- frodi informatiche
- casi di lavoro infantile o di possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno de **L'INTERNAZIONALE** o presso suoi fornitori/subfornitori;
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività specifica del settore di business di de **L'INTERNAZIONALE** .
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività specifica del settore di business de **L'INTERNAZIONALE** .

Le segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci. Non è tuttavia necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi benché sia necessario che:

- la Segnalazione contenga elementi circostanziati di condotte illecite tali di far ritenere all'Organismo di Vigilanza, che dovrà effettuare le dovute verifiche, altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito;
- il segnalante abbia conoscenza diretta dei fatti, in ragione delle funzioni svolte, omettendo situazioni delle quali sia venuto a conoscenza indirettamente.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose
- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato
- l'inoltro di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato
- segnalazioni in violazione della legge

L'INTERNAZIONALE garantisce l'immunità per il whistleblower quando lo stesso abbia riferito di fatti corruttivi “in buona fede”.

Più in particolare **L'INTERNAZIONALE** ai sensi della L. 179/2017 non è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sua tutela contro condotte ritorsive aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado:

- la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di condotte illecite
- la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di Segnalazioni in cui siano contenuti giudizi offensivi, ingiurie o che abbiano natura diffamatoria o calunniosa, la riservatezza dell'identità del Segnalante potrebbe non essere garantita in forza di legge.

La riservatezza dell'identità del segnalante non è garantita, inoltre quando si tratti di assicurare la piena collaborazione all'Autorità Giudiziaria e alla Polizia Giudiziaria.

Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

2 DESTINATARI

Il presente documento si applica a **L'INTERNAZIONALE** ed a tutte le altre società da questa controllate.

In particolare:

- il perimetro delle segnalazioni può riguardare fatti illeciti o di *maladministration* che si siano eventualmente verificati nell'attività operativa della Società.
- le segnalazioni possono essere effettuate, utilizzando gli appositi canali descritti nel successivo paragrafo 4 ovvero da terzi che intrattengono rapporti con tali Società
- le segnalazioni sono raccolte dall'Organismo di Vigilanza de **L'INTERNAZIONALE**

I destinatari del presente regolamento sono i seguenti:

2.1 I SOGGETTI SEGNALANTI

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno sia da soggetti esterni.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i soggetti esterni possono includere:

- fornitori, consulenti, agenti, partner;
- ex-dipendenti;
- clienti o utenti dei servizi de **L'INTERNAZIONALE** .

2.2 I SOGGETTI SEGNALATI

Le Segnalazioni possono riguardare i membri degli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, collaboratori non subordinati, nonché i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la società e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

3 **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 – Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937;
- L. 179/2017 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- D.Lgs. 231/2001 – Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti;
- Direttiva (UE) n. 2019/1937 – Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937.
- Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), approvate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.
- Provvedimenti ANAC di pertinenza;
- Codice Penale;
- Regolamento UE 2016/679 - regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, General Data Protection Regulation);
- D. Lgs. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati;
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, adottato da **L'INTERNAZIONALE**;
- Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Policy, regole e procedure in materia di sicurezza delle informazioni.

4 CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

4.1 CONTENUTI MINIMI

Al fine di permettere un proficuo uso della segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo, per quanto conosciuti, in cui sarebbero stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc...)
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento fraudolento o contrario al Codice Etico.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

4.2 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere effettuate compilando l'apposito modulo **WB - Allegato 1** ed inoltrate tramite vari canali di seguito descritti.

È possibile effettuare la Segnalazione tramite i seguenti canali di comunicazione:

- una **casella di posta elettronica** dedicata: odv.linternazionalecoop@intcooppec.it
- un **indirizzo postale** al quale inoltrare la segnalazione scritta (eventualmente anche in forma anonima):
in Altamura (BA), a Via Stoccolma n.3 - cap 70022
→ all'attenzione dell'**Organismo di Vigilanza di L'INTERNAZIONALE ***

*Con riferimento, invece, alla modalità scritta analogica, l'ANAC, nelle sue LG, suggerisce, ad esempio, di prevedere che la segnalazione venga 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 all' **Organismo di Vigilanza de L'INTERNAZIONALE**."

In aggiunta, al fine di facilitare *"in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione"*, le sole segnalazioni relative a presunte e/o violazioni o carenze del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale **SA8000:2014** mette a disposizione i seguenti ulteriori canali di comunicazione:

- una casella di posta elettronica dedicata: odv.linternazionalecoop@intcooppec.it *
- tramite il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000, inoltrando la segnalazione e/o reclamo verbalmente o per iscritto utilizzando il modulo SA8000 - SEGNALAZIONI/RECLAMI SA8000;
- tramite l'apposita "Cassetta Segnalazioni e/o Reclami SA8000" posta nei locali aziendali utilizzando il modulo SA8000 - SEGNALAZIONI/RECLAMI SA8000,

- tramite l'Organismo di Accreditamento per la SA8000 (SAAS Social Accountability Accreditation Services - NYC Headquarters - 9 East 37th Street; 10th Floor - New York, NY 10016- tel: Telephone: +1 (212) 684-1414, email: saas@saasaccreditation.org)

Qualora la segnalazione avvenga tramite posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza è fatto divieto da parte di chiunque diverso dal destinatario di aprire i plichi.

I fatti segnalati saranno oggetto di analisi, verifiche e valutazione da parte dell'OdV e/o dalla funzione SPT Social Performance Team per quanto relative a presunte e/o violazioni o carenze del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000:2014

5 PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA E INDAGINI DELL'ODV

Il processo di Whistleblowing si fonda sui principi di fiducia, imparzialità e tutela del Segnalante e si compone delle seguenti fasi:

- a) ricezione e valutazione della Segnalazione (cosiddetto triage);
- b) gestione della Segnalazione;
- c) definizione della Segnalazione e conclusione del caso.

L'OdV svolge le attività di seguito descritte in relazione a tutte le tipologie di Segnalazione.

Per tutte le segnalazioni ricevute di propria competenza **l'OdV è responsabile** di:

- Effettuare una valutazione;
- Formalizzare le valutazioni e le decisioni prese in apposite relazioni intermedie o finali a completamento delle indagini svolte;
- Archiviare le proprie relazioni e i documenti a supporto.

L'ODV può decidere di informare il responsabile operativo competente del ricevimento della segnalazione.

Nello specifico l'ODV archivia le segnalazioni:

- I. non rientranti nella definizione di cui alla presente procedura inoltrando le stesse, se necessario, alle altre Direzioni/Funzioni aziendali;
- II. palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse o relative a fatti già noti e oggetto di azioni già in essere.

L'ODV può proporre opportune sanzioni per segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione.

Per le segnalazioni relative a fatti rilevanti l'ODV può eventualmente attivare ulteriori attività di verifica con il supporto di società esterne specializzate in funzione della rilevanza e della tipologia della segnalazione.

5.1 RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al ricevimento della Segnalazione, l'OdV :

- prende in carico la Segnalazione e predispone una scheda di Segnalazione recante gli estremi della stessa e i dati essenziali per la sua qualificazione;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione entro 7 giorni lavorativi dalla stessa;
- avvia la verifica preliminare, della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e prioritizzazione della Segnalazione sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando:
 - (i) se la Segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale;
 - (ii) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani;
 - (iii) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo

generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.), procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante, anche tenendo conto dei criteri metodologici di cui al presente regolamento per la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing.

5.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'INTERNAZIONALE garantisce una gestione delle Segnalazioni sistematica, accurata, trasparente, imparziale, oggettiva e tempestiva, garantendo inoltre la documentabilità e tracciabilità dell'intero processo.

Verificata la sussistenza dei presupposti necessari di cui al paragrafo che precede, l'OdV svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione.

L'attività di istruttoria interna è condotta in modo confidenziale, accurato e imparziale, in ottica di preservare la riservatezza del Segnalante.

Per lo svolgimento delle predette attività, l'OdV, può:

- (I) chiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al Segnalante;
- (II) acquisire informazioni e documenti dalle competenti funzioni aziendali;
- (III) avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

Le indagini non devono interferire, direttamente o indirettamente, con un'eventuale indagine giudiziaria, essendo invece opportuno offrire collaborazione all'autorità procedente.

L'OdV invia al Segnalante appropriati aggiornamenti sulle attività svolte, sul loro status, sulle azioni previste o adottate dalla Società per dare seguito alla Segnalazione e sui possibili esiti delle indagini entro un termine ragionevole da definirsi a cura dell'OdV), volta per volta, in ragione delle caratteristiche della Segnalazione, della complessità degli accertamenti da svolgersi e delle tempistiche effettivamente a disposizione.

Tale termine non può in ogni caso essere superiore a 3 mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della Segnalazione.

5.3 DEFINIZIONE DELLA SEGNALAZIONE E CONCLUSIONE DEL CASO

L'OdV, all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria, archivia le Segnalazioni in "*mala fede*", non sufficientemente dettagliate o infondate, nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

In relazione alle Segnalazioni fondate, l'OdV formula le raccomandazioni ritenute opportune, incluse quelle disciplinari, propone eventuali misure di protezione ritenute necessarie e/o azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo, ferma restando l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari gestiti dalle strutture competenti.

Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive, il cui monitoraggio è svolto dall'Organismo di Vigilanza.

Gli esiti delle proprie verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e decisioni dell'OdV, le (eventuali)

raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzati per iscritto in una apposita relazione.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, l'OdV informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo indicativo per la conclusione del procedimento è fissato in 3 mesi, dalla data del ricevimento della Segnalazione, fatte salve eventuali proroghe dei termini giustificate dalle circostanze specifiche del caso e, in particolare, dalla natura e complessità dell'oggetto della Segnalazione (ad esempio, in caso di lunghe indagini).

5.4 TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE

La documentazione inerente a ogni Segnalazione ricevuta (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni ricevute e, in ogni caso, entro i termini massimi previsti dalla normativa attualmente applicabile in materia di whistleblowing.

Per maggiori informazioni sui tempi di conservazione della documentazione prodotta in sede di ricezione e gestione delle segnalazioni, si rinvia all'informativa relativa al trattamento dei dati personali.

6 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

La corretta gestione del canale Whistleblowing supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno de **L'INTERNAZIONALE**.

Tale scopo può essere raggiunto solo se i Soggetti Segnalanti hanno a disposizione non solo i mezzi di comunicazione ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che **L'INTERNAZIONALE** si impegna a garantire.

6.1 Principio di non-esclusione

L'INTERNAZIONALE garantisce di analizzare *tutte* le Segnalazioni ricevute. Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

6.2 Tutela del Segnalante

L'INTERNAZIONALE tutela il Soggetto Segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti all'Organismo di Vigilanza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile - e le altre persone interessate contro qualsiasi condotta ritorsiva, dannosa, discriminatoria o comunque sleale, minacciata o effettiva, diretta o indiretta, conseguenti alla Segnalazione e poste in essere nel corso dell'intero processo di Whistleblowing e successivamente alla conclusione dello stesso. La Segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso tra cui, a titolo esemplificativo, le seguenti:

- a) la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) la riduzione dello stipendio;
- d) la modifica dell'orario di lavoro;
- e) la sospensione della formazione;
- f) note di merito o referenze negative;
- g) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari ingiustificate;
- h) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- i) la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- j) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- l) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;

- m) l'inserimento in cd. "black list" sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- n) lo scioglimento del contratto per beni o servizi;
- o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- i. facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata;
- ii. terzi soggetti connessi con i Segnalanti (es. colleghi o familiari);
- iii. soggetti giuridici collegati al Segnalante o ai soggetti di cui sub (i) o (ii).

Inoltre, le suddette misure di protezione si applicano quando:

1. al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo del presente regolamento;
2. sia stata effettuata una Segnalazione Esterna, laddove consentito dalla legge;
3. la Segnalazione sia stata oggetto di Divulgazione Pubblica al ricorrere delle seguenti condizioni:
 - a) il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione in conformità alla legge e non abbia ricevuto alcun riscontro;
 - b) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e/o palese per il pubblico interesse;
 - c) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni e/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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Soggetto Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

6.3 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante.

6.4 Sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate
 - il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante
 - il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi
 - i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante
- il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da **L'INTERNAZIONALE**, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al Codice di Condotta, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare dei contratti collettivi di lavoro.

È inoltre sanzionabile la Società qualora non adotti procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la società potrà presentare denuncia all'autorità giudiziaria.

In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (es. un fornitore) la Società potrà procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

6.5 Confidenzialità e riservatezza

Qualora si tratti di segnalazioni nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione, ma tali informazioni non vengono rivelate), **L'INTERNAZIONALE** garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del Soggetto Segnalante.

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, l'OdV inoltra solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

La riservatezza del Soggetto Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità
- è stata intrapresa un'azione disciplinare basata in tutto o in parte sulla Segnalazione, la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato e vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In assenza di tale consenso la Segnalazione Interna

non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare;

- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori o calunniosi; in tale caso **L'INTERNAZIONALE** si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).
- l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

6.6 Trattamento dei dati personali

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare **L'INTERNAZIONALE** garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- È resa disponibile, sul sito web de **L'INTERNAZIONALE** l'informativa privacy, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento, nella quale sono indicate, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, il Titolare e il Responsabile del trattamento dei dati personali, i soggetti interni incaricati del trattamento, le categorie e gli uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione, i tempi di conservazione dei dati, nonché i diritti esercitabili dal Segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono stati designati per iscritto come autorizzati al trattamento, ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy");
- l'esercizio del diritto di accesso da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing può subire delle limitazioni (es. ritardo) e/o delle preclusioni (mancato accoglimento da parte dei Titolari) nell'esercizio dei diritti previsti dagli artt. 15 -22 GDPR, ove dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza del Segnalante e dei soggetti ad esso equiparati, e/o allo svolgimento delle investigazioni o all'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte della Società. Resta ferma la possibilità per il Segnalato di esercitare i propri diritti chiedendo l'intervento del Garante della Privacy, con le modalità previste dall'art. 160 del Codice Privacy.

6.7 Reporting verso il vertice

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte dell'Organismo di Vigilanza un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale su tutte le segnalazioni ricevute aventi

impatti anche solo marginali sul Codice di Condotta e sul Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01 e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica.