PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING" AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

INDICE

1 PREMESSA 2
2 DEFINIZIONI 2
3 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 3
4 DESTINATARI 4
5 SEGNALAZIONI 4
5.1 SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 4
5.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 4
5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI E LORO FUNZIONAMENTO 5
5.4 ATTIVITÀ DI INVESTIGAZIONE SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA 6
5.5 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE 8
6 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE 8
7 DIVIETO DI RITORSIONE 9
8 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 10
9 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO 10

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 venute 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 D. Lgs. 24/2023, abrogando le previgenti disposizioni relative al whistleblowing, intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, oltre che 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 che 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 nel caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

ALBATROS - ECOLOGIA - AMBIENTE - SICUREZZA SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA (di seguito "Albatros" o la "Società") realizza costantemente strategie volte a prevenire l'illegalità e, pertanto, ha implementato i principi e le prescrizioni contenute nel predetto D. Lgs. 24/2023 affidando la Funzione Whistleblowing alla Società Conforme S.r.l.

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;

Funzione Whistleblowing: funzione aziendale individuata dall'organo amministrativo quale destinataria delle segnalazioni whistleblowing e a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni.

3 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura regolamenta il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Società. La stessa procedura 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.

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

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

La presente procedura 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 procedura 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;
- 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 procedura, in conformità alla normativa vigente, prevede diversi canali di segnalazione in terni.

5.1 SCOPO E 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, compresi i reati di cui al D.lgs. 231/2001 e violazioni del Modello adottato ai sensi del medesimo Decreto.

In particolare, vengono considerate "rilevanti" le segnalazioni che hanno 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 della Società.

I Destinatari che vengano a conoscenza dei summenzionati illeciti sono tenuti ad attivare senza indugio la presente procedura 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 (ove conosciuti):

- 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;
- l'indicazione della data e del luogo in cui il fatto o il comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione è avvenuto;
- 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;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato;
- 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;
- 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 appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- 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 procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine, sono equiparate alle segnalazioni whistleblowing ordinarie e verranno gestite secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Si ricorda che sulla Funzione Whistleblowing gravano obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta, in capo alla stessa Funzione, una responsabilità penale e civile; pertanto, il segnalante può fornire, senza temere alcun tipo di ripercussione, ogni informazione ritenuta utile all'indagine; inoltre, la Funzione Whistleblowing potrà agire solo rispettando i termini di privacy e le altre norme che tutelano la riservatezza e la vita privata delle persone coinvolte.

5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI E LORO FUNZIONAMENTO

Albatros 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.

Come precedentemente anticipato, la gestione della segnalazione è affidata alla Funzione Whistleblowing, funzione autonoma e con personale specificamente formato a tale scopo, composta dalla Società Conforme S.r.l., soggetto esterno e autonomo con il compito di verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute, come anche la gestione della fase istruttoria e delle attività conseguenti, come monitorare il canale di segnalazione interno, rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, effettuare una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per

valutarne l'ammissibilità come meglio specificato al paragrafo 5.4 della presente procedura. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio della funzione.

Eventuali segnalazioni presentate erroneamente ad un soggetto diverso dalla Funzione Whistleblowing devono essere trasmesse a quest'ultima, entro 7 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 dedicata basata su GlobalLeaks, accessibile dall'indirizzo https://albatros-ecologia-ambiente-sicurezza-seled.nodewb.it e con collegamento reperibile anche dal sito internet della Società. Per garantire la riservatezza del segnalante, al momento dell'invio della segnalazione la piattaforma rilascerà al segnalante un codice numerico di 16 cifre con il quale potrà in ogni momento visualizzare – tramite il portale – lo stato di lavorazione della propria segnalazione, interagire con la Funzione Whistleblowing attraverso il tool di messaggistica ed eventualmente aggiungere delle integrazioni o aggiornamenti relativamente alla segnalazione stessa. Tale applicativo prevede la compilazione di vari campi con una procedura guidata che supporta il segnalante nella predisposizione 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 riservatezza nonché la protezione dei dati inseriti. Il predetto applicativo informatico consentirà al segnalante di ricevere automaticamente la comunicazione della presa in carico e del seguito della segnalazione;
- tramite lettera cartacea a mezzo del servizio postale, all'indirizzo: Funzione Whistleblowing di ALBATROS - ECOLOGIA - AMBIENTE - SICUREZZA SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA C/o Conforme S.r.l., Via Alfredo Calzoni, 1/3 – 40128 Bologna. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una doppia busta chiusa recante all'esterno la dicitura "Riservata";
- oralmente, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante in un incontro diretto con la Funzione Whistleblowing che avrà cura di redigerne apposito processo-verbale, verificato e sottoscritto anche dal segnalante. Tale incontro verrà fissato dalla Funzione Whistleblowing, su richiesta del segnalante, entro 30 giorni dalla richiesta di quest'ultimo.

5.4 ATTIVITÀ DI INVESTIGAZIONE SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, la Funzione Whistleblowing 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.

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

La stessa la Funzione Whistleblowing effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità. La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dalla la Funzione Whistleblowing 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 3;

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 la Funzione Whistleblowing, 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 whistleblowing, viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata alla Funzione Whistleblowing che 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, la Funzione Whistleblowing 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. La Funzione Whistleblowing potrà inoltre avvalersi di un team di investigazione (personale dell'organizzazione o esperti esterni).

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

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Funzione Whistleblowing in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

a) sollecitare la Società a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;

b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

c) proporre alla Direzione aziendale e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari, come l'applicazione del sistema sanzionatorio;

d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;

e) aggiornare il Modello 231 in funzione qualora ne ravvisi l'esigenza;

f) richiedere alla Direzione aziendale l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

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

Si ricorda che, qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza commessa dalla Funzione Whistleblowing o dal personale dell'organizzazione, determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio adottato dalla Società o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

5.5 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione Whistleblowing attraverso il database del software informatico oppure attraverso un archivio informatico e cartaceo dedicato presso la Funzione stessa. 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 nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal segnalante e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

6 TUTELA DELLA RISERVATEZZA 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 perviene 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 dalla Società, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

7 DIVIETO DI RITORSIONE

Albatros garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

1. al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indicato nel precedente paragrafo 5.1;
2. la segnalazione è 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. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono 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, la Società provvederà ad 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 della Società ritenesse di aver subito una ritorsione a causa

della segnalazione effettuata, potrà informare la Funzione Whistleblowing la quale si attiverà per tutelare il segnalante secondo quanto previsto dalla legge.

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 reintegrate 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. 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 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.

Si evidenzia che, 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.

8 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018). Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata sul sito della Società.

9 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è diffusa a tutto il personale aziendale, è pubblicata nella sezione dedicata del sito internet aziendale ed è affissa nella bacheca aziendale. La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Società.