

**Scoprega S.p.A.**  
**Procedura Whistleblowing**



**SCOPREGA**

Approvato dalla Società in data 14 dicembre 2023



## Indice

<b>1. PREMESSA E SCOPO</b> .....	3
<b>2. RIFERIMENTI DI CONTESTO</b> .....	3
<b>3. DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>4. SOGGETTI SEGNALANTI</b> .....	5
<b>5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	6
5.1 Contenuto della Segnalazione .....	7
5.2 Segnalazione in buona o in mala fede .....	7
<b>6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE</b> .....	8
6.1 Segnalazione scritta .....	8
6.2 Segnalazione orale .....	8
<b>7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	9
7.1 Ricezione della Segnalazione .....	9
7.2 Accertamento della Segnalazione .....	10
7.3 Archiviazione .....	11
7.4 Riscontro .....	11
7.5 Conservazione .....	11
<b>8. TUTELE PER IL SEGNALANTE</b> .....	12
8.1 Riservatezza .....	12
8.2 Divieto di atti ritorsivi .....	13
<b>9. TUTELE PER IL SEGNALATO</b> .....	14
<b>10. SANZIONI</b> .....	14
<b>11. AGGIORNAMENTO</b> .....	15
<b>12. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE</b> .....	15

## 1. PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “**Decreto Whistleblowing**” o solo “**Decreto**”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti.

Scoprega S.p.A. (anche “**Scoprega**” o la “**Società**”), anche prima dell’entrata in vigore della norma sopra ricordata, si è dotata di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance e Integrity, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la “**Procedura Whistleblowing**” o “**Procedura**”) Scoprega intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

Si precisa altresì che i principi enunciati nella presente Procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui opera la Società.

## 2. RIFERIMENTI DI CONTESTO

- **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;
- **Regolamento UE n. 2016/679** sulla protezione dei dati personali (“**GDPR**”);
- **D.Lgs. n. 24/2023**, “*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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”;
- **D.Lgs. 231/2001**, “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”;



**SCOPREGA**

## Scoprega S.p.A. - Procedura Whistleblowing

- **Linee guida ANAC** approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, *“in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- **Guida Operativa di Confindustria** dell’ottobre 2023 sulla nuova disciplina Whistleblowing;
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** adottato da Scoprega ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **Codice Etico** adottato dalla Società.

### 3. DEFINIZIONI

<b>Destinatari</b>	Personale dipendente della Società assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
<b>Divulgazione pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatore</b>	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
<b>Codice Etico</b>	Documento con cui la Società afferma, in attuazione dei valori di legalità, lealtà, onestà e professionalità, i principi e le regole di comportamento che il proprio personale dipendente, gli esponenti dei propri organi di amministrazione e controllo, i fornitori, consulenti, partners e coloro che intrattengono rapporti, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente con essa, sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle loro attività in favore della stessa
<b>Organismo di Vigilanza (“OdV”)</b>	L’Organismo di Vigilanza della Società nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001



<b>Reati Presupposto</b>	I reati sulla base dei quali può sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente, tassativamente elencati al D.Lgs. 231/2001.
<b>Segnalante</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
<b>Segnalato</b>	Persona menzionata nella Segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta od orale di informazioni su Violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
<b>Segnalazioni anonime</b>	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
<b>Segnalazione esterna</b>	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par.
<b>Segnalazioni in malafede</b>	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
<b>Segnalazione interna</b>	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 6.1.
<b>Segnalazione non rilevante</b>	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute dalla Società che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte di cui al par. 5.

#### **4. SOGGETTI SEGNALANTI**

In conformità con quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto Whistleblowing, possono presentare una segnalazione i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori part-time e i collaboratori, i prestatori di lavoro occasionale;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Società;

- i lavoratori o i collaboratori della Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i lavoratori cessati, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo in cui prestavano la propria attività lavorativa per la Società;
- i soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il periodo di prova;
- i soggetti non ancora assunti, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali o nel processo di selezione.

## 5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) numero 2) e lettera q) numero 3), e 3, comma 2, lettera b) del Decreto Whistleblowing, considerato che:

- Scoprega ha adottato un Modello 231;
- Scoprega impiega una media di dipendenti inferiore a n. 50;

possono costituire Violazioni oggetto di Segnalazione esclusivamente le **informazioni inerenti alla commissione di un Reato Presupposto previsto dal D.Lgs. 231/2001** e quelle relative a **comportamenti contrari al Modello 231, al Codice Etico o a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società** e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Per una elencazione esaustiva dei Reati Presupposto si rinvia al Modello 231 adottato da Scoprega. Non sono ammesse segnalazioni aventi ad oggetto fatti diversi da quelli sopra descritti. Pertanto, in caso di presentazione di segnalazioni aventi contenuto diverso rispetto a quello stabilito dalla presente Procedura, quest'ultime verranno ritenute come ineseguibili e verranno respinte dall'ufficio deputato alla ricezione delle stesse.

In particolare, non sono meritevoli di tutela e, pertanto, sono ritenute **non rilevanti** le segnalazioni:

- relative a **situazioni di carattere personale** aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi;
- aventi **toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali** e volte 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 riferiti;
- **fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito**;
- aventi finalità puramente **diffamatorie o calunniose**;
- **aventi natura discriminatoria**, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

## 5.1 Contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, **circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

Le Segnalazioni **devono contenere**:

- **chiara e completa descrizione dei fatti** oggetto della Segnalazione;
- **ogni informazione e ogni indicazione utile volta a individuare l'identità dei soggetti** che hanno commesso la Violazione e a cui si riferisce la Segnalazione;
- la natura, il contesto di riferimento e **ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto** della Segnalazione;
- circostanze di **tempo e di luogo**, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione;
- **ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento** della Segnalazione;
- **allegazione documentale o probatoria** a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

Il Segnalante può fornire i propri **dati identificativi** (nome e cognome), indicando altresì almeno un **recapito** ove è possibile rintracciarlo (ad esempio, indirizzo *e-mail* o numero di telefono), al fine di poter consentire al gestore della segnalazione di contattarlo per i successivi aggiornamenti, se il Segnalante non fornisce i propri dati, egli effettua una Segnalazione anonima.

La **Segnalazione anonima**<sup>1</sup>, laddove sia adeguatamente circostanziata e dettagliata, verrà gestita dalla Società alla stregua di qualsiasi altra Segnalazione, ma non sarà possibile per la Società garantire la tutela del soggetto Segnalante. In ogni caso il Segnalante anonimo che dovesse per qualsiasi motivo decidere di identificarsi in un momento successivo, potrà beneficiare pienamente delle tutele previste dal Decreto e descritte nei paragrafi successivi.

## 5.2 Segnalazione in buona o in mala fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare le Segnalazioni solo dopo aver acquisito informazioni sufficientemente esaurienti che lo inducano a ritenere che sia altamente probabile che la Violazione si verifichi o che si sia verificata e che il Segnalato ne sia responsabile. È opportuno che le Segnalazioni siano **il più possibile circostanziate** e offrano **il maggior numero di elementi**, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche ed il conseguimento di adeguati riscontri.

---

<sup>1</sup> Si precisa che le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per Scoprega di indagare efficacemente in quanto non è possibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

Sono da ritenersi effettuate in **mala fede** le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente **futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio** o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, **al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti** interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l’adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

## **6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE**

In conformità con quanto disposto dall’art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto un **canale interno di segnalazione** che consente la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

Le Segnalazioni interne devono essere presentate utilizzando uno dei canali di segnalazione e resi noti al personale aziendale, ai consulenti, ai collaboratori, ai fornitori e, in generale, ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti professionali o di affari.

Il Segnalante ha la libertà di scegliere se presentare la Segnalazione in forma scritta oppure in forma orale.

### **6.1 Segnalazione scritta**

Il Segnalante può scegliere di inviare la Segnalazione in forma scritta tramite **posta ordinaria** all’indirizzo in via Leonardo Da Vinci 63, Cassano d’Adda (MI), all’attenzione del Presidente dell’Organismo di Vigilanza della Società.

La Segnalazione inviata in forma scritta, al fine di essere gestita in modo tale da garantire la riservatezza dei dati in essa contenuti, dovrà essere inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, ove il Segnalante voglia renderli noti;
- la seconda con la Segnalazione e la relativa eventuale documentazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura *“riservata al dott. Matteo Villa, Presidente dell’Organismo di Vigilanza”*, al fine di consentire una corretta gestione della Segnalazione.

### **6.2 Segnalazione orale**

In conformità con quanto disposto dal Decreto, la Società fornisce la possibilità al Segnalante di effettuare la Segnalazione in forma orale attraverso una **linea telefonica dedicata**, gestita direttamente dal



Presidente dell'Organismo di Vigilanza, oppure fissando un **incontro diretto** con lo stesso, che si terrà in un luogo consono a garantire la riservatezza del Segnalante.

I recapiti per effettuare le Segnalazioni orali sono:

- il **numero di telefono dedicato** per effettuare la Segnalazione orale è **+39 3494195321**;
- per la fissazione di un **incontro diretto con il Presidente dell'OdV**, il Segnalante può inviare una mail all'indirizzo [matteo.villa@studiotentorio.it](mailto:matteo.villa@studiotentorio.it).

Nel caso della richiesta di un incontro diretto, il Presidente dell'OdV provvede a fissarlo nel termine di dieci (10) giorni dalla richiesta e, in casi di comprovata urgenza, entro cinque (5) giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto. La segnalazione, mediante incontro diretto, è documentata, previo consenso del Segnalante, attraverso la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## **7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Scoprega ha individuato il soggetto adibito alla ricezione ed alla gestione delle Segnalazioni effettuate attraverso i canali interni, nel **Presidente dell'Organismo di Vigilanza**, conformemente alle disposizioni normative e alle indicazioni fornite nelle Linee Guida ANAC, nonché nella Guida Operativa di Confindustria.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il dott. Matteo Villa, procede alla gestione delle Segnalazioni in conformità con la normativa nazionale in materia di whistleblowing.

In caso di conflitto di interessi, ovvero quelle situazioni in cui il gestore della Segnalazione, il Presidente dell'OdV, coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque coinvolto o interessato dalla Segnalazione, è possibile presentare la Segnalazione, tramite le modalità precisate al par. 6, all'altro componente dell'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'avv. Sonia Belloli.

Il Segnalante che ritenga sussistere un possibile conflitto di interessi, all'atto della Segnalazione dovrà farlo presente:

- a voce, qualora si scelga la segnalazione orale;
- all'esterno della busta, qualora si scelga la segnalazione scritta, indicando *"riservata all'avv. Sonia Belloli, componente esterno dell'Organismo di Vigilanza"*;

in modo tale da consentire una corretta gestione della stessa.

### **7.1 Ricezione della Segnalazione**

Il Presidente dell'OdV, ricevuta la Segnalazione, fornisce, entro sette (7) giorni una comunicazione al Segnalante, qualora non si tratti di Segnalazione anonima, nella quale conferma la corretta ricezione e presa in carico della Segnalazione.

Se la Segnalazione è presentata ad un soggetto diverso rispetto a quello competente ed è desumibile che si tratti di una Segnalazione Whistleblowing, il soggetto che la riceve deve trasmetterla entro sette (7) giorni e senza trattenerne copia al Presidente dell'OdV.

Il Presidente dell'OdV procede in primo luogo ad un esame preliminare della Segnalazione, al fine di valutarne la **procedibilità** e l'**ammissibilità**.

La Segnalazione è procedibile se rispetta i **presupposti oggettivi e soggettivi** individuati nella presente Procedura. In particolare, deve avere ad oggetto una Violazione come individuata nel Paragrafo 5 e deve provenire da un soggetto legittimato ad effettuarla così come indicati nel Paragrafo 4.

Una volta verificata la procedibilità, il Presidente dell'OdV valuterà la **ammissibilità** della Segnalazione, facendo riferimento in particolare ai requisiti di chiarezza del contenuto della Segnalazione, quantomeno nei suoi elementi fondamentali, quali:

- condotta segnalata;
- data e luogo di avvenimento della condotta segnalata;
- elementi che consentano di identificare l'autore della condotta segnalata.

A titolo esemplificativo sarà valutata **inammissibile** una Segnalazione per:

- manifesta infondatezza degli elementi di fatto;
- mancanza di dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione.

## **7.2 Accertamento della Segnalazione**

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, valutata la Segnalazione procedibile ed ammissibile, procederà con l'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione, attraverso una indagine interna orientata ai principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'indagine sulla Segnalazione sarà effettuata ponendo in essere tutti gli atti ritenuti più idonei alle circostanze del caso concreto, tra i quali a titolo esemplificativo: l'acquisizione di documenti; il coinvolgimento di soggetti esterni specializzati (ad esempio specialisti IT); l'audizione di eventuali soggetti interni coinvolti che potrebbero conoscere fatti rilevanti etc.

Qualora fosse necessario il coinvolgimento di soggetti terzi nell'attività di accertamento, siano essi interni o esterni, è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante.

Laddove sia strettamente necessario rivelare i dati personali del Segnalante a soggetti terzi, esterni o interni, è sempre necessario il consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità e dei suoi dati. In ogni caso saranno estesi anche a tutti i terzi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

### **7.3 Archiviazione**

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza può procedere all'archiviazione della Segnalazione qualora questa, a titolo esemplificativo:

- è improcedibile;
- è inammissibile;
- è stata effettuata in mala fede;
- all'esito della procedura di accertamento si è rivelata manifestamente infondata.

L'archiviazione è sempre motivata e la relativa documentazione è conservata.

### **7.4 Riscontro**

Il Presidente dell'OdV provvede a inviare al Segnalante, qualora noto, un riscontro relativo alla Segnalazione effettuata entro il termine di tre (3) mesi dall'invio dell'avviso di ricezione.

Si precisa che, nel caso sussistano fattispecie particolarmente complesse, per cui l'accertamento della Segnalazione richieda un tempo maggiore, sarà inviato comunque un riscontro entro tre (3) mesi ma questo avrà natura solo interlocutoria, al fine di comunicare lo stato della gestione della Segnalazione. Successivamente, al termine dell'accertamento, il Presidente dell'OdV invierà un ulteriore riscontro finale con l'esito della segnalazione.

Il riscontro contiene dunque alternativamente:

- la comunicazione di avvenuta archiviazione della Segnalazione e la relativa motivazione;
- la comunicazione di avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e della trasmissione agli organi competenti;
- in caso di riscontro interlocutorio, l'attività svolta fino a quel momento e l'attività che si intende svolgere.

### **7.5 Conservazione**

Il Presidente dell'OdV documenta l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione è conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

## **8. TUTELE PER IL SEGNALANTE**

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla presente Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le tutele individuate nel Decreto accordate al Segnalante ed ai soggetti sopra indicati e garantite da Scoprega afferiscono a:

- obbligo di riservatezza;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

### **8.1 Riservatezza**

Il Presidente dell'OdV garantisce, nella gestione della Segnalazione, la riservatezza dell'identità del Segnalante e di ogni altra informazione, inclusa la documentazione allegata.

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, 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 ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

In aggiunta, la riservatezza dei soggetti coinvolti è tutelata anche nelle fasi successive derivanti dalla Segnalazione, e in particolare:

- in caso di procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- in caso di procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- in caso di procedimento disciplinare, ricorrono due ipotesi:

- (i) l'identità del 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;
- (ii) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tale ultimo caso, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Si precisa inoltre, che il fascicolo della segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D.Lgs. 33/2013.

Infine, l'identità delle persone menzionate nella Segnalazione è tutelata nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

## **8.2 Divieto di atti ritorsivi**

Scoprega non tollera alcun genere di **minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione** nei confronti del Segnalante, di tutti gli altri soggetti tutelati dal Decreto, come elencati al paragrafo 4, nonché delle persone che denunciano all'Autorità giudiziaria un reato commesso all'interno del contesto lavorativo. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive, anche solo tentate o minacciate, nei confronti dei suddetti soggetti, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. Tutte le misure ritorsive o discriminatorie sono nulle.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo, attraverso il portale dedicato, rinvenibile sul sito web di ANAC ([www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- la riduzione dello stipendio
- 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
- l'intimidazione, le molestie
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo determinato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- i danni, anche alla reputazione alla persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- 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

Affinché siano riconosciute tali forme di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il Segnalante o il denunciante al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile avesse "*fondato motivo*" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la Segnalazione o la denuncia sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto e dalla presente Procedura.

Il Segnalante/denunciante perde le tutele: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di **diffamazione o di calunnia** o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare

## **9. TUTELE PER IL SEGNALATO**

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione. L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## **10.SANZIONI**

Il sistema disciplinare adottato da Scoprega per le Violazioni inerenti i principi di comportamento previsti dal Modello 231 è descritto esaustivamente nello stesso, a cui si rinvia.

In ogni caso, possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

## **11.AGGIORNAMENTO**

Spetta alla Società, anche con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, riesaminare periodicamente – con cadenza almeno annuale – la presente Procedura Whistleblowing e i canali di segnalazione ivi previsti, in funzione dell'operatività e della esperienza maturata e per garantirne, in ogni caso, il costante allineamento alla normativa di riferimento.

## **12.DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

La presente Procedura viene diffusa tramite inserimento nel sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente Procedura per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa, mediante l'illustrazione della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento e accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.