

# WHISTLEBLOWING

## PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

SPINELLI SRL

### PREMESSA.

Per *whistleblowing* si intende la segnalazione compiuta da un individuo che, nello svolgimento delle proprie mansioni o comunque nell'ambito del contesto lavorativo e/o professionale in cui operi ovvero ancora in costanza di rapporti giuridici o commerciali, si accorge di situazioni, fatti, circostanze ovvero omissioni in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d. lgs. 231/01 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che, ragionevolmente, possono portarlo a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato e che vi sia stata una lesione di un interesse pubblico o dell'integrità della società. Il contenuto della segnalazione deve sempre rispondere alla salvaguardia dell'interesse pubblico e, proprio per tale motivo, l'ordinamento conferisce al segnalante una serie di tutele che verranno indicate di seguito.

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "**Decreto Whistleblowing**" o "**Decreto**"), in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante le disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

La Spinelli Srl ("**Spinelli**" o la "**Società**"), in ossequio a quanto previsto da tale normativa, intende quindi dotarsi 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 e consulenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la "**Procedura Whistleblowing**" o "**Procedura**"), la Spinelli 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 delle forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

### 1. DESTINATARI.

Il presente documento si applica a tutto il personale dipendente di Spinelli assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), agli amministratori, ai membri di organi sociali e di vigilanza, nonché a tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, tirocinanti, i candidati a posizioni lavorative vacanti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i business partner e i clienti, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.

### 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.

La Procedura ha l'obiettivo di regolare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, al fine di dare attuazione al D. Lgs. 10 marzo 2023 n.

24 “Attuazione della direttiva UE 2019/1937 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, nonché sulla base delle Linee guida Anac n. 311 del 12 luglio 2023 e delle Linee Guida di Confindustria dell’ottobre 2023.

### 3. RIFERIMENTI.

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione;
- Regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (“GDPR”);
- D. Lgs. 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 recante 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, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Spinelli ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico adottato dalla Spinelli;
- Linee Guida ANAC 12 luglio 2023;
- Linee Guida Confindustria ottobre 2023.

### 4. GLOSSARIO

Segnalante - Whistleblower Soggetto che effettua una segnalazione.

Segnalato Persona oggetto della segnalazione intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Facilitatore Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.

Segnalazione Qualsiasi comunicazione scritta o orale riguardante comportamenti (anche meramente omissivi) riguardanti fondati sospetti in violazione a leggi e regolamenti e/o non conformi al Codice Etico e al Modello Organizzativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione anonima Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Segnalazione in mala fede Qualsiasi comunicazione ricevuta da Spinelli 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.

<u>Segnalazione non rilevante</u>	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Spinelli, 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.
<u>Violazioni</u>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Spinelli e che consistono nelle condotte di cui al par. 5.
<u>Responsabile designato</u>	Colui che è responsabile del processo di gestione della segnalazione, nel caso Spinelli è l'Avv. Giorgio Lamanna.

## **5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PROCEDURA.**

È possibile segnalare Violazioni, vale a dire comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Spinelli Srl e che consistono in:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni – o sospette violazioni - del Modello Organizzativo, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per l'azienda ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea.

Trattasi quindi di Segnalazioni afferenti condotte illecite che costituiscono:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, (per esempio: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (MOG e Codice Etico);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (per esempio violazioni in tema di concorrenza, di aiuti di Stato, in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

I comportamenti oggetto di Segnalazione:

- possono qualificarsi come commissivi di una specifica violazione o anche come semplicemente omissivi rispetto a comportamenti attesi;
- possono riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione;

- sono idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale alla Società.

La Segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il Whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

**Non possono tuttavia essere oggetto di Segnalazione e ove lo siano sono qualificate come Segnalazioni non rilevanti e quindi archiviate:**

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro e a rimostranze o rivendicazioni aventi ad oggetto rapporti con i colleghi ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate, per i quali è necessario rivolgersi al superiore, cui è in capo la direzione del personale;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- le segnalazioni aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a 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;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- le segnalazioni aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- le segnalazioni aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

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 (cfr. par. 10).

## **6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE**

Per la Segnalazione sono previsti tre distinti canali da poter utilizzare in via graduale.

### **6.1 Segnalazione interna**

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

La Segnalazione è trasmessa a scelta del Segnalante tramite:

- invio di lettera raccomandata alla sede legale della Società inserita in tre buste includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante unitamente a un documento di identità, nella seconda, l'oggetto

della segnalazione e, nella terza, le due precedenti riportando all'esterno la dicitura “riservata al gestore della segnalazione – Avv. Giorgio Lamanna”;

- incontro orale diretto: su richiesta per iscritto del Segnalante, può essere fissato un incontro diretto con il Responsabile designato.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al Responsabile Designato oppure all'OdV.

### **6.2 Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

### **6.3 Segnalazione anonima**

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per la Spinelli di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

La Società considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

## **7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.**

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, 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.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

La segnalazione deve contenere:

- nome, cognome, qualifica e funzione/ruolo del Segnalato;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- ogni informazione e indicazione utili per individuare l'identità dei soggetti che possono aver assistito alla Violazione;
- natura, 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;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

È necessario allegare, ove disponibile, opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

## **8. GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING).**

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.

### **8.1 Riservatezza**

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Sono previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa).

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione.

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.

Non è invece garantita la riservatezza del contenuto e dell'identità del Segnalante nei seguenti casi:

- qualora ne venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per reati commessi con la segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- a fronte di richieste dell'Autorità Giudiziaria o altri aventi diritto.

### **8.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione**

La Spinelli Srl non tollera ritorsioni, minacce, sanzioni non motivate e discriminazioni di alcun tipo contro un Segnalante, un Segnalato e/o chiunque abbia collaborato nelle attività di verifica e indagine relative alla Segnalazione. Tale divieto si applica a tutte le altre misure che potrebbero influenzare direttamente o indirettamente il Segnalante.

Al proposito, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione, è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 cod. civ., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante o ancora dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Qualora un dipendente ritenga di aver subito uno dei predetti comportamenti a causa dell'inoltro di una segnalazione, potrà comunicarlo all'ufficio HR per l'analisi del caso e l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore del comportamento discriminatorio o ritorsivo.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 19 c. 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.

Non è punibile chi, attraverso la propria Segnalazione, riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello di cui all'art 1, c. 3, Decreto Whistleblowing (es. segreto professionale forense e medico), o relative al diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o ancora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione del Segnalato purché al momento della rivelazione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione fosse necessaria per segnalare la Violazione.

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;
- 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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

### **8.3 Limitazioni di responsabilità per il Segnalante**

Il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tali limitazioni operano a condizione che: (a) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione; (b) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità del Segnalante per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

## **9 DESCRIZIONE DEL PROCESSO E RESPONSABILITÀ'**

### **9.1 Scopo e descrizione breve del processo**

Il processo di gestione della Segnalazione, i cui principi, responsabilità e attività sono descritti nei paragrafi che seguono, viene definito al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Responsabile designato per gestire le segnalazioni di violazioni per il canale interno di Whistleblowing di Spinelli Srl è l'Avv. Giorgio Lamanna.

### **9.2 Invio delle segnalazioni**

La Segnalazione è presentata, alternativamente, a scelta del Segnalante con una delle modalità di cui al par. 6.1. e, nella gestione e archiviazione delle segnalazioni, è garantita la riservatezza nei termini di cui al precedente par. 8.1.

### **9.3 Registrazione, classificazione e tempistiche della procedura**

Per garantire la piena tracciabilità, tutte le segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, vengono registrate al fine di alimentare il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione; inoltre è prevista l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

Il Responsabile designato rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Successivamente alla registrazione, il Responsabile designato analizza e classifica la Segnalazione, per limitare la trattazione alle sole segnalazioni rientranti nel perimetro della presente Procedura.

Nel caso in cui una Segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata, la persona indicata potrà richiedere al Segnalante ulteriori elementi di dettaglio.

Verrà, infine, fornito un riscontro sull'esito della Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.



Qualora invece sia richiesto un incontro diretto, verrà dato un riscontro entro e non oltre 7 giorni da quando perviene la relativa richiesta e l'incontro dovrà essere fissato in 10 giorni (5 giorni in caso di comprovata urgenza) sempre dalla data in cui è pervenuta la richiesta.

#### **9.4 Analisi preliminare della segnalazione**

Il Responsabile designato effettua un'analisi preliminare delle Segnalazioni e valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- l'eventuale inosservanza di norme/procedure;
- la rilevanza della segnalazione (segnalazioni relative a fatti rilevanti).

A seguito di attenta valutazione sono archiviate, senza seguito, le Segnalazioni:

- generiche e/o che non costituiscono una Segnalazione circostanziata e/o comunque prive degli elementi essenziali (es. descrizione dei fatti, indicazione del responsabile degli stessi);
- palesemente infondate per manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi o soggettivi (es. segnalazione effettuata da soggetto non legittimati, segnalazione avente ad oggetto violazioni non comprese nella disciplina Whistleblowing) o per manifesta insussistenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
- contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già chiuse, ove dalle verifiche preliminari svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica;
- circostanziate verificabili per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari condotte, non emergano elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- "*circostanziate non verificabili*" per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere ulteriori verifiche sulla veridicità e/o fondatezza della segnalazione.

Le Segnalazioni archiviate in quanto palesemente infondate sono trasmesse all'OdV, affinché valuti, con le altre strutture aziendali competenti, se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata.

#### **9.5 Approfondimenti specifici**

L'obiettivo delle attività di istruttoria sulle segnalazioni è di procedere ad accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, nonché di fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati.

L'istruttoria è quindi volta a ricostruire, sulla base della documentazione e delle informazioni ufficiali, nonché di quelle rese disponibili, i processi gestionali e decisionali seguiti. Non rientra nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, il merito delle decisioni gestionali o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte.

Le informazioni sono condivise solo in base alla stretta necessità di sapere e trattate in modo confidenziale durante tutto il processo.

Il Responsabile designato può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni interne della Spinelli di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

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

Il Responsabile designato assicura lo svolgimento in maniera equa e imparziale; ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

All'esito dell'istruttoria viene redatto un report.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'OdV per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante (v. successivo par. 10), con archiviazione della Segnalazione. Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatto un report nel quale sono riepilogate le verifiche effettuate e le evidenze emerse.

### **9.6 Comunicazione dei risultati**

Gli esiti di ciascuna istruttoria svolta sono contenuti in un report predisposto dal Responsabile designato e trasmesso all'OdV, il quale, a sua volta, valuta la trasmissione alle strutture aziendali interessate affinché assumano le eventuali iniziative di competenza.

Nei casi rilevanti, l'OdV valuta l'invio del report al Consiglio di Amministrazione; ciò, salvo il caso di report relativi a Segnalazioni che riguardino il Consiglio di Amministrazione stesso e che verranno trasmessi al Collegio Sindacale.

L'OdV valuta altresì, eventualmente di concerto con il Consiglio di Amministrazione (salvo quanto sopra precisato), la trasmissione degli esiti dell'istruttoria alla Procura della Repubblica competente.

Il Responsabile designato fornisce un report mensile di avanzamento di tutte le segnalazioni pervenute e rientranti nel perimetro della procedura con l'evidenza degli esiti delle istruttorie svolte.

Analogamente, su base trimestrale, l'Ufficio HR fornisce all'OdV un'informativa sui provvedimenti disciplinari assunti a seguito dell'istruttoria svolta sulle segnalazioni.

Infine, con cadenza semestrale, il Responsabile designato predispone per l'Amministratore Delegato un'informativa di riepilogo del numero e della tipologia delle segnalazioni pervenute e delle principali iniziative assunte.

### **9.7 Conservazione della documentazione**

Il Responsabile designato è tenuto a documentare, al fine di garantire la completa tracciabilità, gli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti sono trattati e certificati nel rispetto del Regolamento 2016/679/UE (GDPR), come illustrato al par. 11

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, il Responsabile designato cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa segnalazione, mediante supporti informatici e/o cartacei.

Il Responsabile designato assicura la conservazione e l'archiviazione delle segnalazioni e della relativa documentazione allegata o acquisita per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in una directory ed essere protetti da credenziali di autenticazione comunicate solo al Responsabile designato ovvero ai soggetti espressamente autorizzati. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo al Responsabile designato ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, tale incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato mediante 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. Il verbale viene conservato con le stesse modalità previste per le Segnalazioni scritte.

### **9.8 Casi particolari**

Qualora la segnalazione contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto il Responsabile designato della gestione della segnalazione, la stessa dovrà essere trasmessa all'OdV, tramite consegna del fascicolo documentale.

L'OdV, con l'astensione del Responsabile designato, dopo aver valutato collegialmente se la segnalazione sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati. L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del OdV è formalizzata attraverso delibera scritta.

## **10 SISTEMA SANZIONATORIO**

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive, nei confronti:

- del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede; ferma e impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 cod. civ.;
- del Responsabile designato, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Sono infatti fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il procedimento disciplinare è avviato e si svolge 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 competenti tenendo informato l'OdV e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

L'organo preposto all'attivazione del provvedimento sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Qualora la Segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, sulle sole informazioni fornite dal Segnalante e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In caso di diniego da parte del Segnalante, il responsabile dell'Ufficio archiverà la segnalazione senza darvi seguito.

## **11 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Procedura, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli artt 15-22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Procedura apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

## **12. AGGIORNAMENTO**

La Società riesamina su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Procedura, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

## **13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul 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 Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni