

# **PROCEDURA**

# **WHISTLEBLOWING**

La procedura di whistleblowing è uno strumento che la società ha adottato a tutela dei soggetti che decidono di segnalare violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

## 1. PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

Le Due Valli s.r.l. si è da tempo dotata di Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/01 e di un Codice Etico con il quale ha inteso formalizzare gli impegni e le responsabilità assunti nell'ambito delle proprie attività aziendali.

La società ha preso atto dei contenuti del recente D. Lgs. 24 del 10.03.23 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni normative nazionali ed in particolare la sua diretta applicabilità alla società.

Pertanto, conformemente a quanto previsto:

- del recente D. Lgs. 24/2023 e, per quanto compatibili,;
- dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*";
- della Direttiva UE 2019/1937;
- dalle *best practice* applicabile in tema di prevenzione dei reati;
- del MOG 231 adottato in azienda;
- del Codice Etico aziendale;

ha adottato la presente procedura "*whistleblowing*" per la gestione delle segnalazioni interne alla società che si aggiunge ed è prodromica rispetto a quelle esterne previste dall'art. 7 D. Lgs 24/2023.

Inoltre, la Società con la presente Procedura si adegua ai nuovi standard di segretezza del segnalante e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'identità del segnalante può essere rivelata, di regola, solo con il consenso del medesimo, salvo che ciò non sia necessario per garantire il diritto di difesa del segnalato ai sensi della legge applicabile.

La Procedura descrive nel prosieguo le modalità di segnalazione attinenti qualsiasi irregolarità nei contenuti e nell'applicazione del MOG 231 e/o il verificarsi di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscono violazioni, anche solo sospette, delle leggi Europee e nazionali, dei principi sanciti nel Codice Etico e nel MOG 231 adottato in azienda, nonché violazioni di *policy* e regole aziendali ad esso riferibili, che possano tradursi in frodi o in un danno anche potenziale, nei confronti di colleghi, soci e parti interessate (*stakeholders*) o che costituiscano atti di natura lesiva o illecita degli interessi e della reputazione stessa della società.

Tutti i dati personali verranno trattati ai sensi della vigente Normativa Privacy - per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 (GDPR), il D.Lgs. n. 196/2003, il D. Lgs. n.101/2018 nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali (in particolare quello collegato alla citata normativa emesso in data 6.7.23 n. 304) - nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riguardo per la riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti e per la sicurezza del trattamento stesso.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Il segnalante può essere: dipendente, lavoratore autonomo che collabora con la società, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, i soci e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove trattasi di funzioni svolte in via di mero fatto.

La segnalazione può essere compiuta in costanza di rapporto lavorativo, nella fase di selezione, nel periodo di prova e anche successivamente allo scioglimento del rapporto se la violazione segnalata inerisce il periodo in costanza di lavoro. In sostanza deve esistere una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente che riguarda la segnalazione.

La protezione si estende anche ai 'facilitatori', ovvero alle persone dello stesso contesto lavorativo legate al segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del segnalante.

## 3. CANALI DI SEGNALAZIONE

Il D. lgs. 24/23 ha previsto agli artt. 4 e ss la facoltà per il segnalante di utilizzare segnalazioni interne, esterne e divulgazioni pubbliche definendone le condizioni soggettive, oggettive e di procedura che le rendono ammissibili.

In ogni caso non si potrà procedere ai canali successivi senza aver prima intrapreso il canale della segnalazione interna laddove consentito, salvo nei casi espressamente previsti dalla legge.

L'azienda attiva un canale di segnalazione interno che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, facendo salve le attività di analisi e approfondimento della segnalazione stessa.

La gestione del canale interno di segnalazione e delle singole segnalazioni è affidata a un 'Gestore', che nel caso che ci riguarda è individuato nel Responsabile del Sistema di Gestione Interna della società nei cui confronti verrà effettuata formale nomina dal Legale Rappresentante della società.

La segnalazione può essere effettuata:

- in forma scritta, inviata al 'Gestore segnalazioni Whistleblowing de Le Due Valli s.r.l.' presso la società (si consiglia l'utilizzo di più buste così da mantenere nell'ultima l'identità del segnalante): via posta al seguente indirizzo: Strada Argine Mezzano n. 34, 44020 Ostellato (FE) ovvero 'brevi manu' presso la sede della società;
- attraverso la piattaforma di segnalazione sicura, normativamente prevista, che protegga la riservatezza dell'identità e i dati personali di chi denuncia condotte illecite. Trattasi di software dotato di sistemi crittografati, capaci di garantire la riservatezza dell'identità di chi segnala, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione stessa. 'In particolare trattasi di software fornito dalla società Digital PA e denominato 'Legality Whistleblowing'. Lo stesso è dotato di un sistema di crittografia avanzata e dell'obbligo per il Gestore di cambio password di accesso trimestralmente. L'accesso è consentito con autenticazione a due fattori (sia per il segnalante che voglia qualificarsi, sia per il Gestore).

- Il sistema consente sia la forma anonima di segnalazione che quella di soggetto registrato, sia la segnalazione scritta (con form recante tutti i contenuti richiesti dalla normativa di riferimento) sia vocale con distorsione della voce. I messaggi vengono cifrati sia al momento della loro trasmissione sia in fase di memorizzazione e le password risultano sempre crittografate. Il portale consente al segnalante che si è qualificato di accedere (con password e con codice inviato alla mail indicata in segnalazione) per verificare lo stato di lavorazione della propria segnalazione. Il Gestore può inserire nel sistema anche le segnalazioni pervenute da altro canale e le gestisce direttamente sulla piattaforma, con facoltà anche di contattare soggetti terzi. Il software prevede un continuo aggiornamento della sicurezza dello stesso e scollega il nominativo del segnalante dalla segnalazione, consentendo al solo Gestore di unire i due dati.

Laddove la segnalazione sia inviata a soggetto diverso dal 'Gestore', la stessa deve essere trasferita al soggetto competente a gestirla entro 7 giorni dal ricevimento della stessa.

I canali di segnalazione sopra descritti tutelano la riservatezza del segnalante, garantendo, altresì, a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione e di essere esente da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, così come meglio disciplinato nella legge ove vengono elencati in forma esemplificativa quali siano da considerare 'atti ritorsivi' per il segnalante.

Il trattamento dei dati personali e la documentazione inerente alle segnalazioni dovranno essere gestite rispettando le regole e i principi del GDPR.

#### 4. ATTIVITA' DEL GESTORE

Il 'Gestore' svolge le seguenti attività:

- entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento;
- mantiene interlocuzioni con il segnalante, chiedendo allo stesso ove necessario integrazioni;
- da diligentemente seguito alla segnalazione ricevuta, anche svolgendo attività di verifica e approfondimento;
- fornisce riscontro dell'attività svolta al segnalante entro 90 giorni dall'avviso di ricezione anche laddove l'accertamento dei fatti non sia conclusa;
- si attiva affinché in azienda vengano diffuse informazioni certe sul canale, sulle procedure, sui presupposti per effettuare segnalazioni interne e esterne.

#### 5. CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può procedere ad una segnalazione esterna se:

- non è previsto nel suo ambito lavorativo una modalità interna di segnalazione;
- ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna sarebbe priva di seguito o possa determinare ritorsioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne vanno compiute in conformità all'art. 7 e ss. del D. lgs. 24/23 nei canali espressamente previsti dalla legge.

## 6. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti, già sopra identificati, possono segnalare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali commessi all'interno della società in violazione della normativa Europea - di cui all'Allegato 1 del Decreto 24/23 - in particolare, a titolo esemplificativo, in materia di:

contratti pubblici, mercati finanziari, 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, reati ambientali e collegati al trattamento rifiuti, atti che ledono gli interessi finanziari dell'unione, la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, concorrenza e aiuti di Stato, condotte di posizione dominante, violazioni della libera concorrenza;

- le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico adottato dalla Società;
- le violazioni dei principi e procedure previsti nel MOG 231 adottato dalla società;
- i fatti o i comportamenti che integrano o che, anche solo potenzialmente, possono integrare uno dei reati previsti nel MOG 231 o dei comportamenti non adeguati previsti dal Codice Etico;
- le condotte, i rischi ed i comportamenti non conformi alle leggi o alle procedure aziendali in vigore che possono in ogni caso cagionare all'azienda un danno economico o un pregiudizio di tipo reputazionale all'immagine aziendale.

Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso da quello poc'anzi indicato.

Ai fini della normativa di cui al Decreto 23/24, sono sempre escluse le segnalazioni legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro (ad es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti tra colleghi) e che prescindono da una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato (casi in cui ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire).

Dette segnalazioni potranno tutt'al più essere trattate come segnalazioni ordinarie laddove la società le ritenga rilevanti ai fini dell'applicazione del Codice Etico e del MOG 231 o di certificazioni etiche interne.

Le segnalazioni devono essere effettuate sempre in buona fede, essere fondate, risultare chiare e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti.

A tal fine, si prevede che il segnalante debba:

- identificarsi in maniera precisa fornendo un recapito ove comunicare i successivi aggiornamenti ovvero scegliere l'anonimato;

- procedere con una completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli e le modalità con cui ne è venuto a conoscenza;
- indicare la data e il luogo ove si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- indicare il soggetto/i ritenuto/i responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere gli elementi che possano circoscrivere il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i relativi documenti a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione (anche eventuali testimoni).

Le segnalazioni devono, comunque, essere adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e che siano tali da far emergere fatti o situazioni in relazione a contesti determinati.

Le informazioni fornite devono inerire fatti, o fondati sospetti, di violazioni già commesse o che potrebbero esserlo ovvero che potrebbero essere occultate.

Il segnalante richiederà espressamente di beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing.

## 7. DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di cui alla presente procedura sono ricevute dal Responsabile del Sistema di Gestione Interna che è il 'Gestore' della procedura.

Lo stesso trasferirà all'OdV quanto di sua specifica competenza in materia 231 (violazioni MOG 231 e Codice Etico), trattenendo presso di sé le restanti violazioni di cui al punto 6 della presente procedura. Il 'Gestore' gestisce la segnalazione nel rispetto dei principi di riservatezza e ne verifica la fondatezza secondo le modalità riportate nel seguito.

## 8. ACCREDITAMENTO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore

- riceve le segnalazioni, le esamina e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie al fine di accertare la fondatezza delle stesse come esplicitato al punto 4;
- annota la segnalazione comunque ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni, istituito ed accessibile esclusivamente a detto organo detenuto per il tempo strettamente necessario a gestire la segnalazione e non oltre 5 anni da essa;
- analizza i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritenga opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza stessa della segnalazione, può:
  - contattare il segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di fornire i chiarimenti o le integrazioni che dovessero essere ritenute opportune o necessarie;
  - convocare gli eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
  - effettuare qualsiasi ulteriore attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.
- nello svolgimento delle attività di accertamento, il Gestore può coinvolgere altre funzioni della

Società e, ove necessario, anche nominare consulenti esterni. I soggetti coinvolti nell'esame della segnalazione sono tenuti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Gestore medesimo. Tutti i soggetti coinvolti devono astenersi dall'occuparsi della segnalazione nel caso in cui sia ravvisabile anche solo un potenziale conflitto d'interesse;

- nel caso in cui trattasi di segnalazione che riguarda lo stesso Gestore, verificandosi un conflitto evidente di interessi, lo stesso provvederà a trasmetterlo al Legale Rappresentante dell'azienda;
- redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento;
- al termine della fase di accertamento descritta, predispone una relazione sulle attività svolte e, in caso di segnalazione infondata, fornisce una tempestiva comunicazione al segnalante laddove noto, procedendo alla chiusura del procedimento ed alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione nel registro delle segnalazioni delle motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione;
- contrariamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata, provvede a darne tempestiva comunicazione al Legale Rappresentante, al Sindaco e all'OdV, proponendo, d'intesa con il Legale Rappresentante, un piano di intervento che può comprendere, a seconda della fattispecie verificatasi, la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite o delle violazioni segnalate. Anche in questo caso, il Gestore riporta nel Registro l'esito dell'*iter* e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari;
- laddove la segnalazione riguardi il Legale Rappresentante della società, le attività sopra allo stesso attribuite verranno svolte dal membro del CdA più anziano, in ogni caso il soggetto riscontrato responsabile dei fatti denunciati non parteciperà alle attività (correttive, sanzionatorie ecc..) sopra elencate poiché incompatibile;
- ad esito delle operazioni sopra illustrate, il Gestore può promuovere ogni iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Codice Etico e delle prassi aziendali in relazione alle violazioni verificatesi.

Il Gestore dovrà trasmettere all'OdV le segnalazioni inerenti il MOG 231, la sua applicazione e violazione oltre che quelle inerenti il Codice Etico aziendale. L'OdV provvederà alle necessarie verifiche e all'esito riferirà all'Organo amministrativo.

Ogni segnalazione che perviene all'ODV è accessibile solo all'ODV ed i relativi dati sono trattati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione.

Il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della Normativa Privacy. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e secondo questa specifica finalità.

## 9. SALVAGUARDIA DEL SEGNALANTE

Il Gestore garantisce la massima riservatezza del segnalante (se noto), proteggendone l'identità.

Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza, l'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso dell'interessato.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, il 'Gestore' e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante (se noto) e a garantire la massima discrezione in ordine alle informazioni ricevute, anche indirettamente, riguardo ai fatti segnalati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

## 10. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E DISCRIMINATORI

La Società non consente e non tollera in alcun modo minacce, ritorsioni o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite o non conformi al Codice Etico e del MOG 231 aziendale oltre che delle *policy* aziendali ad esso riferibili e violazioni rilevanti per il decreto 23/24 in materia di Whistleblowing.

Per misure ritorsive o discriminatorie, s'intendono tutte quelle previste, a titolo esemplificativo, dall'art. 17 comma 4 del D. Lgs n. 24 del 2023 (ad es. le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi tipo di *mobbing* collegato, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che abbia effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante).

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata, può darne notizia al Gestore affinché si rapporti con gli organi societari per ripristinare la situazione e rimediare agli effetti della discriminazione oltre alla sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione o della discriminazione.

Lo stesso può, altresì, attivare le misure di protezione esterne di cui al D. Lgs. 24/2023 art. 18.

## 11. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

È responsabilità del segnalante, anche in forma anonima, effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con quanto descritto dalla Procedura. Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o la società sono vietate e verranno archiviate; inoltre, verranno valutate azioni giudiziarie di tutela della società o del singolo.

## 12. DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma in nessun caso verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima.

E' sempre garantita al segnalato la possibilità di replica ed il diritto di difesa.



### 13. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La Procedura sarà oggetto di revisione periodica, con cadenza almeno biennale e comunque in presenza dell'emanazione di testi interpretativi ed integrativi della normativa di riferimento.

### 14. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

La Procedura sarà comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutti i gli interessati, al personale (dipendenti e collaboratori), nonché a tutti quei soggetti terzi che collaborano o operano di fatto con l'azienda, interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La Procedura sarà diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso la pubblicazione sul sito aziendale.

La formazione al personale avviene tramite modalità informatiche o corsi pianificati.

La procedura verrà formalmente adottata con decisione dell'organo decisionale aziendale.

### 15. RINUNCE E TRANSAZIONI

Le stesse possono essere compiute in conformità all'art. 22 D. Lgs. 23/24 ovvero nelle forme previste per legge davanti un organo mediatore.

### 16. BUDGET

La società garantisce al Gestore un budget (da destinarsi annualmente) per lo svolgimento di attività di approfondimento tecnico (laddove necessario) della segnalazione con consulenti esterni.

### 17. DISPOSIZIONE DI CHIUSURA

Per quanto qui non espressamente previsto, si rinvia, facendoli proprii, ai contenuti di cui al D. Lgs. 23/24, alle linee guida ANAC di luglio 2023, alle linee guida Confindustria di ottobre 2023 e al Parere del Garante della Privacy del Luglio 2023.